


3 1761 11764327 0











Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117643270>







CAI  
HRT (98)  
-A56

Government  
Publications



Canadian Human Rights  
TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 1998



# Canadian Human Rights TRIBUNAL

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal. The first Employment Equity Review Tribunals will likely be appointed in 1999.



Canadian Human Rights  
TRIBUNAL

March 31, 1999

The Honourable Gilbert Parent, Speaker  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

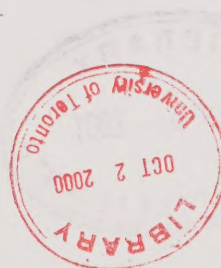
Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the first Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal for the year 1998, in accordance with the provision of subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish  
Chairperson



Canadian Human Rights  
**TRIBUNAL**

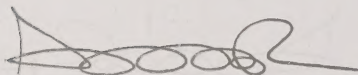
March 31, 1999

The Honourable Gildas L. Molgat, Speaker  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the first Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal for the year 1998, in accordance with the provision of subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish  
Chairperson





# Table of Contents

Message from the Chairperson . . . . .	1
A New Beginning . . . . .	3
A New Agency with a Renewed Mandate . . . . .	4
Current Trends and New Directions . . . . .	7
The Changing Nature of the Tribunal's Work . . . . .	7
<i>Pay Equity</i> . . . . .	8
<i>The Duty to Accommodate</i> . . . . .	9
<i>Hate Propaganda</i> . . . . .	9
<i>Employment Equity</i> . . . . .	10
Alternative Dispute Resolution . . . . .	11
Auditor General's Report . . . . .	12
New Training Program for Tribunal Members . . . . .	14
New Rules of Procedure . . . . .	14
Decisions Rendered in 1998 . . . . .	15
Judicial Review of Tribunal Decisions . . . . .	21
Appendix 1: Organization Chart . . . . .	23
Appendix 2: An Overview of the Hearings Process . . . . .	24
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members . . . . .	26
Appendix 4: The Tribunal Registry . . . . .	28





Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR64-1/1999

ISBN 0-662-64143-4

Canadian Human Rights Tribunal / Annual report, 1998.



# Message from the Chairperson

In many ways 1998 was a watershed year for the Canadian Human Rights Tribunal, as we severed the last of our formal links with the Canadian Human Rights Commission and underwent a major restructuring to become a smaller, permanent Tribunal with a core of full-time members. This was also the year we found ourselves catapulted into the spotlight after a landmark wage discrimination ruling that involved the interpretation of the pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA).

Although the attention paid to the ruling in the Treasury Board case was unusual, the ruling itself was not unique. Tackling complex evidentiary and legal issues has become a routine part of life at the Tribunal. Isolated instances of discrimination are accounting for a smaller proportion of the Tribunal's caseload as more and more complaints reflect long-standing systemic practices. Moreover, fewer cases are clear-cut, and the Tribunal is increasingly being called on to balance the legitimate rights and interests of parties with equally compelling points of view. Complicating matters further has been the loss of confidence by corporate Canada in the independence of the Tribunal. Repeated challenges to the

Tackling complex  
evidentiary and legal  
issues has become a  
routine part of life at  
the Tribunal.

Tribunal's competence or independence over the last decade finally culminated in 1998 in the finding by the Federal Court that a Tribunal appointed under the old CHRA did not have the requisite level of independence to be able to provide an impartial hearing. For all these reasons, the need for an independent and highly qualified Tribunal has never been greater. Recent

changes establishing a requirement for expertise in human rights matters for those appointed to the Tribunal and changes to the structure and functioning of the Tribunal will undoubtedly help us rise to this challenge.

In the meantime, the Tribunal is giving top priority to developing a higher level of expertise for its members and providing timely hearings and decisions. In 1998, in consultation with users of the Tribunal's services, the Tribunal

developed new rules of procedure. It also improved its training of Tribunal members and streamlined the planning and execution of hearings. Late in the year, the Tribunal launched a major review of its alternative dispute resolution project to assess whether the growing popularity and apparent success of mediation is truly in the public interest.



I think the upshot of all these changes will be a more open and responsive Tribunal, with stronger guarantees of procedural fairness and greater consistency in its decisions. For Canadians this should translate into a system of human rights adjudication that is fair, equitable and expedient.

I look forward to working with my colleagues at the Tribunal and the Registry to implement the changes envisaged by the statutory reforms of 1998 and to cooperating with the Department of Justice in the coming year as it undertakes a full-scale review of human rights adjudication in Canada.



Anne Mactavish

# A New Beginning

Although the operations of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have become progressively more independent of one another since 1988, amendments to the *Canadian Human Rights Act*, proclaimed on June 30, 1998, formalized this independence and imposed new reporting obligations on the Tribunal.

As a stand-alone federal agency, the Canadian Human Rights Tribunal will be required to account to Canadians through Parliament

each year for its activities and expenditures. This 1998 Annual Report is the Tribunal's first such report to Parliament. It describes the Tribunal's activities during the 1998 calendar year, including those pertaining to its caseload, administration, restructuring, and training and mediation programs.

In the appendices, you will find an overview of the Tribunal's organizational structure (Appendix 1) and hearings process (Appendix 2).



# A New Agency with a Renewed Mandate

**A**s a quasi-judicial body with a statutory mandate to apply and enforce the *Canadian Human Rights Act*, the Canadian Human Rights Tribunal must not only be impartial; it must also be seen to be impartial. For many years, however, this impartiality has been called into question because of the Tribunal's financial and administrative links to the Canadian Human Rights Commission, which until recently controlled the Tribunal's finances. Given that the Commission appears before the Tribunal as an advocate in almost every case, the administrative and financial links between the two bodies created a perception of bias and potential conflict of interest for the Tribunal.

Many respondents challenged the jurisdiction of the Tribunal, alleging that it was incapable of giving them a fair hearing within the meaning of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. They argued that the Tribunal and the Commission were too closely aligned and that they were in fact one organization with two addresses. The situation came to a head in March 1998, when a challenge by Bell Canada resulted in a Federal Court ruling that members of the Canadian Human Rights Tribunal

presiding over the Bell Canada case failed to satisfy the criteria for an independent tribunal. As a consequence of this ruling, no new tribunals were appointed until Parliament had taken steps to address the Court's concerns.

Meanwhile, the Tribunal, which has operated separately from the Canadian Human Rights Commission since 1988, had been seeking by degrees to entrench its independence in law. On January 1, 1997, through Orders-in-Council and the approval of Treasury Board, the Tribunal became a separate agency under the provisions of the *Financial*

---

Until mid-1998, the Canadian Human Rights Tribunal was an *ad hoc*, rather than a standing, body.

---

*Administration Act*. In May 1998, Parliament passed amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) that strengthened the independence of the Tribunal. These amendments took effect on June 30, formalizing the Tribunal's independence in law and mandating changes to the structure and function of the Tribunal.

Until mid-1998, the Canadian Human Rights Tribunal was an *ad hoc*, rather than a standing, body. When a case was referred from the Canadian Human Rights Commission, members were selected from the Human Rights Tribunal

Panel, a pool of about 50 part-time adjudicators. They served relatively short terms, which limited their opportunities to apply their expertise in human rights and administrative law and to gain experience conducting technical and highly sophisticated hearings.

Among the concerns raised by the short-term, part-time tenure of panel members was that their vastly disparate levels of adjudication experience had produced a sometimes inconsistent body of Tribunal case law. Some critics also argued that *ad hoc* tribunals were not always capable of handling the complex issues of law involved in some complaints. Finally, the fact that panel members were available only part time meant that it could take many months for a tribunal to hear all the evidence and reach a decision on a case.

The adoption of Bill S-5 created a smaller, standing Canadian Human Rights Tribunal — up to 13 members plus a full-time Chairperson and Vice-Chairperson. (The mandates of the Chairperson and the Vice-Chairperson are for periods of up to seven years — the former Tribunal Panel President was appointed for a maximum three-year term — and Tribunal members are appointed for fixed terms of up to five years.) All members of the Tribunal are required to have expertise in and sensitivity to human rights issues. And both the Chairperson and Vice-Chairperson must have been members of a Canadian bar for at least 10 years, a requirement comparable to that imposed on appointees to the bench under the *Judges Act*.

This smaller, more highly qualified group is likely to generate a more consistent body of decisions. Moreover, the greater availability of

Tribunal members to hear cases will speed up the disposition of complaints.

Tribunal members who were assigned to cases before the new amendments took effect are no longer considered members of the Tribunal. However, they do have a mandate to see their cases through to completion. This means that the three cases that were in progress on June 30, 1998, will be unaffected by the changes.

The 1998 CHRA amendments also reduced the number of levels of review. Before the passage of Bill S-5, an appeal of the ruling of a one-member Tribunal was referred to a three-member Review Tribunal. Such review tribunals were set up as needed, and there have been 47 since 1979. Bill S-5 eliminated review tribunals; now parties who wish to challenge a decision of the Tribunal may apply directly to the Federal Court of Canada.

It is expected that the transformations envisaged by Bill S-5 will take about three years to realize. In-depth training of Tribunal members, the development of new rules of practice, and procedural changes in the hearings and adjudication process will contribute to that goal.

The Tribunal hopes that one important outcome of these changes will be an increased deference by the courts to the rulings of the Tribunal as this would eventually translate into increased certainty for complainants and respondents about the judicial interpretation of the CHRA. It would also mean that challenges of Tribunal decisions would become less frequent, resulting in speedier dispositions of complaints and reduced cost to the justice system.



Although the transition to a new Tribunal with a renewed mandate is well under way, the Minister of Justice's recent announcement of a broad review of the CHRA could preface still more changes to Canada's human rights investigation and adjudication system. For the past 20 years, changes to this system have been driven by court challenges, resulting in a patchwork of legislative amendments and process changes. The CHRA has been amended no fewer than five times in the past two decades, with the most recent round of amendments

clarifying the Tribunal's jurisdiction. The system-wide review proposed by the Justice Minister would provide an opportunity to reassess Canada's approach to human rights adjudication from the ground up. The Tribunal fully supports this initiative and looks forward to working with the Department of Justice to increase the effectiveness of the human rights adjudication process.

# Current Trends and New Directions

## The Changing Nature of the Tribunal's Work

As the Auditor General of Canada observed in his September 1998 report, the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal operate in an increasingly complex environment. Not only are the prohibited grounds of discrimination becoming more numerous, but concepts of discrimination are also becoming more expansive, nuanced and complex. Moreover, as human rights litigation has flourished in the post-Charter era, issues of law and questions of evidence and procedure have grown more and more contentious.

Where once the majority of complainants were individuals seeking limited types of redress, today it is at least as common for complainants to be sophisticated and well-resourced advocacy groups or labour unions seeking fundamental changes to government policy, including the allocation of employment benefits and the implementation of social programs. Today's complaints are less clear-cut than those of, say, 10 years ago, and the opposing perspectives of complainants and respondents can appear equally compelling. The problems usually arise from long-standing systemic practices, legitimate

concerns of the employer, or conflicting interpretations of the statute and precedents, and the evidentiary and legal issues are extremely complex. Such cases are also usually more time-consuming because of the increasing volume and complexity of the evidence to be heard and weighed. Fifteen years ago, cases referred to the Tribunal were heard for two to four days, and the time lapse between referral of the case from the Canadian Human Rights Commission and a final ruling by the Tribunal was about 18 months. By contrast, hearings in cases decided in 1997 and 1998 were in the order of 12 to 15 days and the interval between referral and judgment averaged 12 months. *PSAC v. Treasury Board*,<sup>1</sup> a pay equity case decided in July 1998, involved 275 days of hearings over several years. One statistician alone gave evidence for 44 days.

Since the Tribunal is required to deal with all complaints referred to it by the Commission, the new grounds of discrimination introduced in successive amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) have technically broadened the Tribunal's mandate. In practice, however, the body of case law that has grown up in the past two decades has tended to offer enough guidance to prospective litigants to make it possible for many complaints based on

<sup>1</sup> *P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board)* (No. 5) (1998), 32 C.H.H.R. D/349 (Can. Trib.)



older grounds to be settled with the guidance of the Canadian Human Rights Commission. Thus the Tribunal's caseload tends to be dominated by new human rights issues and unexplored areas of discrimination.

Some of these are summarized in the following sections. The section on pay equity illustrates the kinds of problems encountered by the Tribunal in the six years since it began hearing these kinds of cases. Other sections, on the duty to accommodate, hate propaganda and employment equity, preview some new and emerging areas of human rights law that will represent a growing share of the Tribunal's caseload.

## Pay Equity

The Tribunal's hearings commitments have shifted significantly since it began hearing its first pay equity cases in 1991. These cases are demanding an increasingly disproportionate share of Tribunal hearing days. In 1993, two pay equity cases alone accounted for more than a third of the 345 days of tribunal hearings. Over the past six years, pay equity cases that proceeded to a full hearing consumed an average of 175 days of hearings each. In 1998 the Tribunal's caseload included three pay equity complaints that alone accounted for about 50 percent of its hearings schedule. The longest-running Tribunal still in hearings is *PSAC v. Canada Post*, which has heard 280 days' worth of evidence and arguments since 1992. This case is scheduled for a further 40 to 50 days of hearings in 1999.

Almost as noteworthy as the time they consume is the controversy these cases generate.

Requests for judicial review of preliminary procedural or jurisdictional matters for pay equity cases are common and 1998 was no exception. The Tribunal's July 1998 ruling in *PSAC v. Canada (Treasury Board)* (see Section 5 for details) precipitated much public controversy and the government's response to the ruling was a request for judicial review by the Federal Court of Canada. Meanwhile, Bell Canada launched two appeals to the Federal Court, challenging both the jurisdiction of the Tribunal to hear the case and the validity of its referral to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission.

The first of these applications alleged that the Tribunal was not competent to rule on a pay equity complaint brought against the telephone company by the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA). In March 1998, the Federal Court ruled that Bell Canada could not be guaranteed a fair hearing because the job security of Tribunal members was at the discretion of the Minister of Justice and their wages were determined by the Canadian Human Rights Commission, which had a significant interest in how the case was decided. The ruling hobbled the Tribunal until Parliament reaffirmed the Tribunal's independence through amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). In the other appeal, Bell Canada challenged the validity of the Commission's investigation into the CTEA's complaint and sought to quash the referral of the case to the Tribunal. Reversing the Federal Court's ruling in November 1998, the Federal Appeal Court referred the case back to the Tribunal, which was to begin hearings early in 1999.

A third wage discrimination case, *PSAC v. Government of the Northwest Territories*, is set to begin hearings in 1999 and the three cases will likely consume a significant proportion of the Tribunal's hearings schedule.

These high-profile cases underscore the challenges inherent in building a new body of case law. Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

### The Duty to Accommodate

A key substantive amendment to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in June 1998 was the broadening of the legal obligation or duty to accommodate the needs of persons protected by the Act, including religious minority groups and persons with disabilities. The amendment responded to the October 1996 report of the Federal Task Force on Disability Issues, which had recommended that the CHRA expressly incorporate a duty of accommodation. S. 15 of the CHRA increases the duty of service providers and employers to accommodate the needs of their clients and employees, and excuses them only in cases where factors relating to health, safety or cost would make the fulfillment of the duty unreasonable.

Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

The new provision seeks to ensure that people with different types of needs do not encounter unfair barriers and have the same opportunities as other Canadians to find employment and

take advantage of services. The duty to accommodate might, for example, include rendering a workplace wheelchair accessible.

The *Ontario Human Rights Code* and other provincial statutes provide for a similar duty, and the last decade has occasioned a significant body of case law on accommodation. Nevertheless, as with any new provision of the CHRA, the Tribunal will eventually be called on to interpret the duty to accommodate in the federal context. Given that complaints under the CHRA make their way to the Tribunal via the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal will not likely be called on to interpret the new provision before 2000.

### Hate Propaganda

Since 1979 it has been an offence under the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) to use telephone lines to disseminate hate propaganda against identifi-

able groups. Amendments to the CHRA in 1998 gave the Tribunal authority to impose a financial penalty of up to \$10,000 on the operators of telephone hate lines and to order compensation for any victim specifically



10

-

## Alternative Dispute Resolution

In 1996 the Tribunal launched an alternative dispute resolution project that makes it possible to resolve complaints without the need for a full hearing. All parties to the complaint must consent to mediation before the Chairperson will designate a member of the Tribunal as a mediator. Mediation provides a final opportunity for the parties to meet privately with the assistance of a mediator and attempt to reach a settlement. Even when the parties request mediation, hearing dates are scheduled to guarantee that there's no delay in the disposition of the case. If the complaint is settled, there is a faster, less expensive and more satisfactory and harmonious resolution to the complaint. If the mediation is unsuccessful, the case proceeds without delay to a hearing before a Tribunal.

The program has proven very successful, with the majority of all complainants opting for mediation at the pre-hearing conference. It takes about two months to complete the mediation effort, and the settlement rate is about 70 percent. In its first three years of operation the mediation program saved the Tribunal an estimated \$814,000 in hearing costs.

The Tribunal has launched  
a full-scale review of its mediation process to ensure that the  
program is  
responsive to the needs  
and experience of the  
complainants, respondents and  
counsel who use it, as well as  
to the public interest.

Generally, parties involved in the process have been pleased to avoid having a solution imposed on them by the Tribunal, in favour of a settlement. The Tribunal is concerned that, largely because the terms of the settlement may remain confidential, mediation may not always serve the public interest. Cases that are decided by the Tribunal tend to be precedent setting, and decisions in individual cases can have broad social implications. Therefore, while the

individual complainant or respondent may be well served by mediation, other people in similar situations fail to benefit because the settlement remains confidential.

With this in mind, the Tribunal has launched a full-scale review of its mediation process to ensure that the program is responsive to the needs and experience of the complainants, respondents and counsel who use it, as well as to the public interest. The findings from a stakeholder consultation survey will

enable the Tribunal to monitor and evaluate the process, refine its current mediation model and develop mediation information products for prospective users.

## Auditor General's Report

The Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal are expected to operate and be seen to operate independently of the government of the day. Government departments and Treasury Board are routinely respondents in hearings before the Tribunal. At the same time, the Tribunal is subject to Treasury Board regulations and policies, and the Tribunal's budget is subject to Treasury Board and Parliamentary approval.

In 1998, the Auditor General of Canada's audit of the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal sought to determine:

- whether existing accountability and independence frameworks guarantee independence from government while retaining appropriate accountability; and
- whether the process for handling human rights complaints is accessible, equitable and well-managed.

In addition to examining how complaints are handled, the Auditor General reviewed the Tribunal's financial and management controls and its mediation process.

In his September 1998 report the Auditor General found the Tribunal's financial controls satisfactory.

He observed that the Tribunal's approach to conducting hearings was cumbersome. Stakeholders had expressed concerns about the length of hearings, and attributed the delays to inefficient procedures and to scheduling prob-

lems caused by the fact that most Tribunal members are appointed on a part-time basis.

On the other hand, he found the Tribunal's approach to mediation generally satisfactory, but noted that the Tribunal had no statutory authority to mediate complaints. He also observed that mediators were forced to rely on their own experience since the Tribunal had no formal standards or policies governing mediation.

Endorsing the Justice Minister's announcement of a Parliamentary review of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), the Auditor General noted that the concerns raised in his audit were interrelated and could best be addressed through a comprehensive review.

He proposed that the government identify and present to Parliament an integrated set of specific measures for addressing human rights complaints more effectively. Among the specific measures proposed were:

- providing for periodic reviews by Parliament of the relevance and impact of the grounds of discrimination;
- broadening the array of alternative means of resolving human rights complaints, including possibly permitting complainants to sidestep the Canadian Human Rights Commission and take their complaints directly to the Tribunal or even to the Federal Court of Canada;
- ensuring that the Commission and the Tribunal are independent and accountable;
- providing for greater transparency in appointments to the Commission and the Tribunal; and



- ensuring that there is legislative authority for the mediation policies and procedures that may be used by the Commission and Tribunal.

He also thought that the Tribunal's performance reporting might benefit if the Tribunal set targets to reduce the average cost and number of hearing days associated with each case.

The Tribunal agreed with many of the Auditor General's points, and in particular the need to ensure transparency in the appointment of new Tribunal members. Many earlier concerns about the Tribunal's efficiency, independence, impartiality and accountability have been at least partially addressed as a result of CHRA amendments that restructured the Tribunal, severed its remaining links to the Commission and made it directly accountable to Parliament. Pursuant to the amendments, the individuals appointed to the Tribunal will be more highly qualified and will enjoy longer periods of tenure. Moreover, the scheduling of hearings will be made easier because some Tribunal members are now full-time appointees. Notwithstanding the Auditor General's critique of the Tribunal's hearings procedures, the Tribunal considers that its hearings will be conducted as informally and expeditiously as the requirements of natural justice and the

Although their numbers have declined since 1992, the cases referred to the Tribunal pose increasingly difficult questions of law and are becoming more time-consuming and costly to resolve.

rules of procedure allow. Nevertheless, the 1998 amendments to the CHRA authorized the Tribunal to develop new rules of procedure

that will have the status of regulations under the CHRA. The new rules will improve the hearings process by establishing clearly defined procedures and policies for conducting hearings.

As for the Auditor General's suggestion that the Tribunal seek to reduce the number of days required to hear a case, the Tribunal does not agree that this is an appropriate measure of performance. The types of cases referred to the Tribunal are not consistent from one year to the next. Although their numbers have declined since 1992, the cases referred to the Tribunal pose increasingly difficult questions of law and are becoming more time-consuming and costly to resolve.

The Tribunal fears that imposing arbitrary time constraints on the length of hearings would put undue pressure on the parties

involved in the process. However, the Tribunal remains committed to reducing the time it takes to bring a case to pre-hearing and to render a decision once the hearings are over.

Finally, the Tribunal has developed an intensive mediation training program for Tribunal members, which is to be implemented in 1999. In light of the Auditor General's report, the

Chairperson has written to the Minister of Justice asking that the necessary steps be taken to ensure that the Tribunal has a statutory mandate to continue to implement its alternative dispute resolution program.

## New Training Program for Tribunal Members

This year the Canadian Human Rights Tribunal developed an intensive, three-week training program for Tribunal members. The program, which will be delivered early in 1999, will cover such topics as managing hearings, applying rules of evidence, writing decisions and finding new ways to facilitate adjudication. As well as reviewing the substantive provisions and regulations of the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*, Tribunal members will discuss statutory interpretation of human rights law, remedial powers of the Tribunal, judicial review and cross-cultural issues. A full week will be devoted to mediation training, including sessions dealing with power imbalances between the parties and ethical issues for mediators.

## New Rules of Procedure

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in June 1998 gave the Chairperson of the Tribunal authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing the giving of notice to parties, the summoning of witnesses, the production and service of documents, pre-hearing conferences and the introduction of evidence. The Chairperson has developed rules of procedure for both the Canadian Human Rights Tribunal and the Employment Equity Review Tribunal. The new rules will be published in the *Canada Gazette* and will be made available to all parties to a complaint. The rules will have the status of regulations under the CHRA and are expected to enhance the effectiveness and timeliness of the hearing process by providing improved guidance to both Tribunal members and hearing participants.

# Decisions Rendered in 1998

## Bader v. Department of National Health and Welfare

David Bader, a Caucasian male who owned a health food supply business, complained that Health Canada would not allow him to import certain oriental products that importers of Eastern ancestry were not impeded from obtaining. The Review Tribunal found that Mr. Bader had been discriminated against on the basis of his race. Health Canada was ordered to develop a clear policy statement committing to a uniform national approach to regulation and enforcement, which would not discriminate on the basis of race or ethnic origin.

**Date referred:**

31/01/96

**Decision date:**

11/03/98

**Number of hearing**

**days:** 11

## Cramm v. Canadian National Railway

Barry Cramm complained that the Canadian National Railway Company and the Brotherhood of Maintenance of Way Employees Union discriminated against him on the basis of a temporary disability by excluding him from a company-wide severance package given to its laid-off workers. The only prerequisite for eligibility was that employees had to have worked at least one calendar day during the previous year. Mr. Cramm had sustained injuries that prevented him from working for several years prior to the layoff. He argued that the severance eligibility criterion was discriminatory. Canadian National argued that the policy was intended to provide a bonus to employees who had actually worked. While the union agreed with the railway, it also agreed with the complainant that the policy was discriminatory.

**Date referred:**

12/11/97

**Decision date:**

23/06/98

**Number of hearing**

**days:** 5

The original Tribunal ruled the policy discriminatory and found that the respondents had not met their duty to accommodate the complainant. It ordered the respondents to stop applying the policy and to pay Mr. Cramm lost wages plus \$1,500 for hurt feelings. However, a Review Tribunal overturned the original Tribunal decision and dismissed the complaint.



## Franke v. Canadian Armed Forces

Kimberly Franke alleged discrimination on the basis of sex, specifically sexual harassment. This included an allegation of differential treatment in the course of employment after Ms. Franke had complained of the harassment to the respondent. The Tribunal dismissed the complaint in a 2-1 decision. The dissenting member would have substantiated both complaints and awarded past and future lost wages, severance pay, pension and medical benefits, as well as \$5,000 for hurt feelings. The case is currently under judicial review in the Federal Court.

**Date referred:**

16/02/96

**Decision date:**

15/05/98

**Number of hearing**

**days:** 22

## Green v. Public Service Commission of Canada, Treasury Board and Human Resources Development Canada

The Tribunal heard two complaints that had been brought on behalf of Nancy Green. These complaints alleged that Treasury Board and the Public Service Commission had discriminated against Ms. Green in employment on the ground of disability, specifically dyslexia in auditory processing. The Tribunal found that the respondents followed practices that tended to deprive learning disabled individuals such as Ms. Green of employment opportunities. The respondents were ordered to appoint Ms. Green to the position she was seeking, provide her with appropriate language and management training and pension adjustments, compensate her for lost wages and pay her \$5,000 for hurt feelings. The Tribunal also ordered the two agencies to ensure that their personnel adhere to federal government policies designed to prevent discrimination and directed them to provide employee education and training to support adherence to the policy.

**Date referred:**

16/02/96

**Decision date:**

26/06/98

**Number of hearing**

**days:** 22

## Jacobs and Jacobs v. Mohawk Council of Kahnawake

The Tribunal found that the Mohawk Council of Kahnawake discriminated against Peter and Trudy Jacobs when the Council passed regulations that had the effect of rescinding the Jacobs' band status. The Tribunal recognized that it was not possible to order a community to accept members it didn't want. Acknowledging that the Council had declared it would ignore any order made against it, the Tribunal nevertheless ordered the Council to cease all acts of discrimination against the Jacobs and allow them access to the benefits and services available to other members of the community.

**Date referred:**  
26/05/94

**Decision date:**  
11/03/98

**Number of hearing  
days:** 16

## Singh v. Statistics Canada

Surender Singh alleged that his chances of advancement within Statistics Canada had been detrimentally affected by his age, as well as by his national or ethnic origin. At issue were a series of staffing actions that Mr. Singh alleged were tainted by discriminatory considerations. The Tribunal found that Mr. Singh's national or ethnic origin played no role in any of the staffing actions, but that his age was a factor in the respondent's refusal to include Mr. Singh's name on an eligibility list arising out of a job competition. Accordingly, the complaint was substantiated. The Tribunal ordered the respondent to provide Mr. Singh with an economist level position at the first reasonable opportunity, to compensate him for his loss of wages, to pay him \$3,000 for hurt feelings and to pay interest on the amount awarded.

**Date referred:**  
10/09/97

**Decision date:**  
06/11/98

**Number of hearing  
days:** 22

## Pay Equity

### Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board

One of the first major pay equity cases referred to the Tribunal, this landmark ruling gives the first full interpretation of CHRA s. 11, which prohibits wage discrimination on the basis of sex (see sidebar).

The case involved a pay equity complaint filed against Treasury Board in 1984 on behalf of the Clerical and Regulatory (CR) Group, a large bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC). The group was 80 percent female and covered a very wide range of job functions. Treasury Board alleged that the results of the job evaluation study used for comparison were not sufficiently reliable for settlement of the complaints.

The Tribunal decision was rendered in two stages. In 1996, it found that the job evaluation data was sufficiently reliable to enable the parties to calculate the wage gap between female and male employees working in the same establishment and performing work of equal value, as set out in s. 11 of the CHRA and in the Canadian Human Rights Commission's *Equal Wage Guidelines*.

Once the validity of the data was established, the Commission still had to prove that men and women performing work of equal value were not being equally remunerated. The Commission, the Alliance and Treasury Board had each proposed a different method for assessing and comparing wages. The Tribunal

### S. 11 of the *Canadian Human Rights Act* states:

- (1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.
- (2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, the criterion to be employed is the concept of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.
- (3) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed to be the same establishment.
- (4) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines, issued by the Canadian Human Rights



Commission pursuant to subsection 27 (2), to be a reasonable factor that justifies the difference.

- (5) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying difference in wages.
- (6) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.
- (7) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes
  - a) salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages and bonuses;
  - b) a reasonable value for board, rent, housing and lodging;
  - c) payments in kind;
  - d) employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans, and all forms of health insurance plans; and
  - e) any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.

had to decide which of these was the most reasonable and consistent with s. 11 of the statute. All parties agreed that the choice of methodology should not be influenced by the ultimate cost to Treasury Board of the wage increases it might have to pay out as a consequence of the Tribunal's decision.

The main point of contention related to the composition of the male-dominated occupational group to be used for wage comparison. Treasury Board argued that this group should be the single lowest-paid male-dominated occupational group whose average job evaluation score was within 10 percent of the average job evaluation score of the CR Group.

The Commission argued that the group should be broken down into subgroups based on their job evaluation scores and that artificial or "deemed" male-dominated occupational groups should be constructed for comparison. These deemed groups, it said, should be composed of subsets of existing male-dominated occupational groups and that specifically, the subsets should be ones whose job evaluation scores were comparable to those of the various subgroups within the CR Group.

The Alliance concurred with the group selection method proposed by the Commission, but would have preferred a slightly different way of comparing wages.

Expert witnesses preferred the methodological approach taken by the Commission, finding it the most accurate, fair and responsive to the data. Treasury Board led no expert evidence to support its wage assessment methodology or to

verify the sufficiency of its sample size. The Tribunal ruled that the extent of the wage gap should be determined using the methodology proposed by the Commission and that wage adjustments should be made retroactive to March 1985.

The federal government disagreed with the Tribunal's interpretation of CHRA s. 11 and filed an application with the Federal Court in August 1998 seeking judicial review of the decision.

## Canadian Union of Public Employees (Airline Division) v. Canadian Airlines International Limited and Air Canada

This pay equity case dealt in depth with the concept of "establishment," which is used but not defined in s. 11 of the CHRA:

S. 11(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

The issue to be decided by the Tribunal was whether the female-dominated flight attendants' group was part of the same "establishment" as the male-dominated pilots' group and technical operations personnel for the purposes of wage comparison. The respondents argued that their employees were divided into three long-standing, certified bargaining units of flight attendants, pilots and technical operations personnel, reflecting different working conditions and qualifications and were therefore three separate functional establishments with different personnel and wage policies. The complainants had the burden of proving that the three units were part of the same establishment.

The Tribunal found that the three bargaining units were separate "establishments" for the purposes of applying CHRA s. 11 because each negotiated its own collective agreement and had branch-specific manuals. This precedent-setting decision clarifies which groups can be used for wage comparison in pay equity actions. The case is currently under judicial review.

**Date referred:**  
1990

**Decision date:**  
15/02/96 and  
29/07/98

**Number of hearing  
days:** 258

**Date referred:**  
26/06/96

**Decision date:**  
15/12/98

**Number of hearing  
days:** 36

# Judicial Review of Tribunal Decisions

Decisions of the Canadian Human Rights Tribunal are commonly reviewed by the Federal Court of Canada and requests for review are increasing. This is attributable, in part, to long-standing concerns about the administrative and financial links between the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission. Although issues surrounding the Tribunal's independence and impartiality have been dealt with by degrees since 1988 and most recently in the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), the high proportion of court challenges of Tribunal rulings has tended to reflect the lack of public confidence in the reliability of Tribunal rulings.<sup>2</sup>

Meanwhile, other factors contributing to the high incidence of judicial review of Tribunal decisions are likely to become even more important in the future. Future Tribunal rulings are more likely than ever to be first-time judicial interpretations of new or revised sections of the CHRA. With the development

of a growing body of case law to guide the Canadian Human Rights Commission in negotiating settlements, the cases referred to the Tribunal will tend to be ones involving new areas of human rights law, unexplored areas of discrimination, contentious evidentiary issues or conflicting interpretations of precedent. Such cases tend to be prime candidates for judicial review. What's more, the high cost of complying with some pay equity orders virtually guarantees that respondents will be appealing Tribunal rulings until the Supreme Court of Canada has pronounced itself on s. 11 of the CHRA. Since pay equity cases are expected to make up a growing proportion of the Tribunal's caseload, the rate of judicial review of Tribunal decisions is likely to grow as well.

Table 1 shows how many decisions of the Tribunal were reviewed by the courts between 1992 and 1998 and how well the decisions fared under the scrutiny of the courts.

---

<sup>2</sup> Since January 1996, 19 Federal Court decisions on Tribunal rulings have been handed down, with 11 reversing the Tribunal. The most common reason for reversing a Tribunal ruling was that the Tribunal had made errors in law.



Table 1

## Judicial Review of Tribunal Decisions, 1992–1998\*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
Cases referred to the Tribunal	67	31	35	26	15	23	22	219
Decisions rendered †	32	16	15	9	7	2	0	81
Decisions challenged								
• upheld	4	1	4	0	0	0	0	9
• overturned	3	1	3	0	0	0	0	7
• withdrawn	3	1	1	0	1	1	0	7
• still pending	1	4	0	3	2	0	0	10
• total	11	7	8	3	3	1	0	33

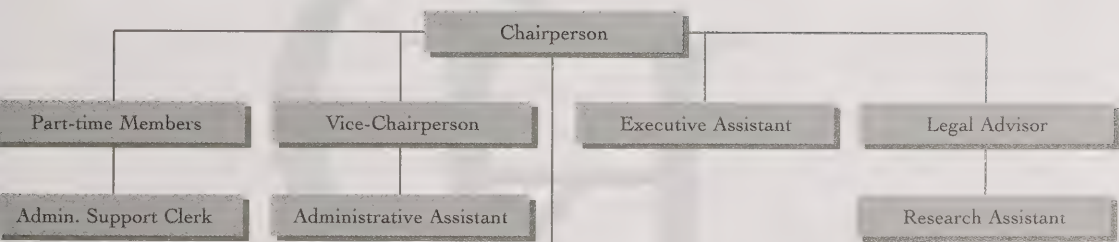
\* All data on the disposition of Tribunal cases appears under the year in which the complaint was originally referred to the Tribunal, regardless of when the case was decided or judicially reviewed. For example, although the Tribunal rendered eight decisions in 1998, none of them appears under 1998 "Decisions rendered" because all of them pertain to complaints referred to the Tribunal in earlier years. Of the 22 cases referred to the Tribunal in 1998, none had been decided by the end of the year.

† The cases included in this column are those for which the Tribunal wrote and submitted a final judgment. They do not include complaints that were withdrawn or settled by mediation.

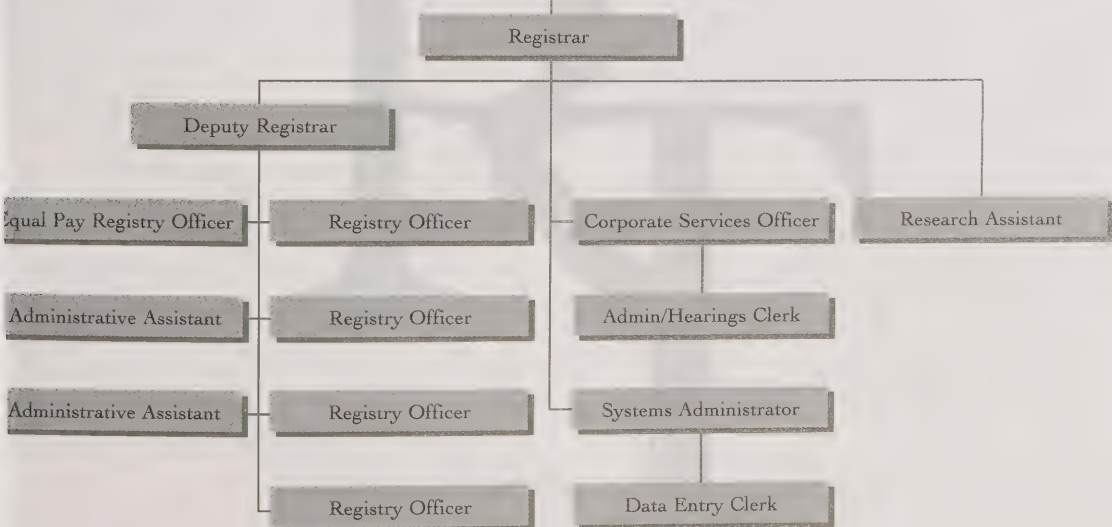
# Appendix I

## Organization Chart

### Tribunal Members



### Registry Operations



## Appendix 2

### An Overview of the Hearings Process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further enquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then exchanges its investigator's hat for that of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

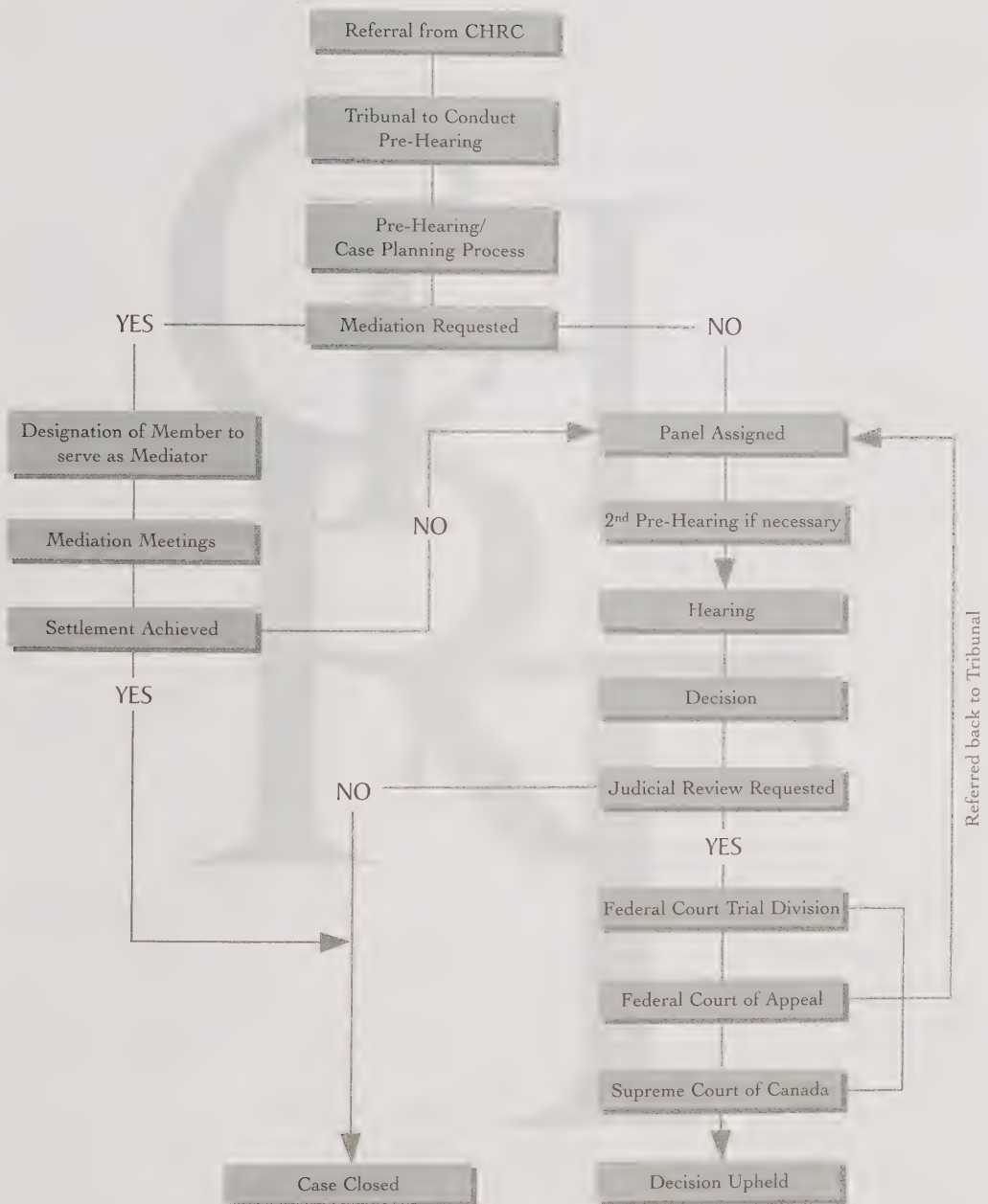
The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination, or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

When the Commission refers the case to the Tribunal, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal in the majority of cases, to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. The Tribunal acts as the judge, deciding the case impartially.

The adjudication process is conducted through public hearings. Hearing the evidence and interpreting the law, the Tribunal determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the CHRA. If the answer is yes, the Tribunal formulates an appropriate remedy to deter future discrimination and to compensate the victim. Decisions of the Tribunal can be reviewed by the Federal Court of Canada, which will either uphold them or send them back to the Tribunal to be heard again.

Based on data from cases decided between 1996 and 1998, the Tribunal takes an average of one year to issue a ruling on a complaint referred by the Canadian Human Rights Commission, when the case is not settled through mediation. The Tribunal renders its decision on average about five months after the last day of hearing. Pay equity cases are the exception to this rule. Those that proceed to full hearings take on average 175 days of hearings and cost more than \$700,000 each.





## Appendix 3

### Canadian Human Rights Tribunal Members

#### Anne Mactavish

##### Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

#### J. Grant Sinclair, Q.C.

##### Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

#### Guy Chicoine

##### Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.

#### Shirish P. Chotalia

##### Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

#### Reva Devins

##### Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.

## Roger Doyon

### Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

## Athanasios Hadjis

### Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montreal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

## Claude Pensa, Q.C.

### Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a

three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Pensa & Associates.

## Eve Roberts, Q.C.

### Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

## Mukhtyar Tomar

### Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B. and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1998.



## Appendix 4

### The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

#### Registry Staff

<b>Registrar</b>	Michael Glynn
<b>Deputy Registrar</b>	Gwen Zappa
<b>Legal Advisor</b>	Greg Miller
<b>Registry Officers</b>	Suzie Blier Bernard Fournier Holly Lemoine
<b>Systems Administrator</b>	Julie Sibbald
<b>Research Assistant</b>	Nicola Hamer
<b>Registry Operations</b>	David Curtin
<b>Administrative Assistants</b>	Lorraine Gordon Thérèse Roy

Greffé du Tribunal  
canadien des droits  
de la personne

Le greffe du Tribunal canadien des droits de la personne assure le soutien administratif, organisationnel et opérationnel du Tribunal, notamment en planifiant et en organisant la tenue d'audiences, en contribuant au travail de recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

## Personnel du greffe

## Registrazione

Registrazione adiointe

Conseiller juridique

Agents du greffe

Administratrice des systèmes

Adjointe à la recherche

## Activités du greffe

## Adjoints administratives

Michael Glynn  
Gwen Zappa  
Greg Miller  
Suzie Blier  
Bernard Fournier  
Holly Lemoine  
Julie Sibbald  
Nicola Hamer  
David Curtin  
Lorraine Gordon  
Thérèse Roy

1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Pensa & Associates de London (Ontario).

Eve Roberts, c. r.

Terre-Neuve  
Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Mme Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy jusqu'à sa retraite, qu'elle a prise en 1997. Mme Roberts a également été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador, de 1989 à 1994.

Mukhtyar Tomar

Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Détenteur d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université du Rajasthan à Jaipur (Inde), M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et siégé à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1998.

Roger Doyon

Québec

un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, Mme Devins a été membre de la Commission des droits de la personne de l'Ontario; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de la Commission au cours de la dernière année de son mandat.

Athanasios Hadjis

Québec

Roger Doyon a été membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile, ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage liés aux conflits de travail. M. Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis la même année, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Fong, et se spécialise en droit civil, droit commercial, droit des sociétés et droit administratif. Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Claude Pensa, c. r.

Ontario

Claude Pensa a fait partie de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de



Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne Mactavish

Présidente

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995 et présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil, et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association du barreau du comté de Carleton, Mme Mactavish a enseigné le droit de l'emploi à l'Université d'Ottawa et donné des cours d'éthique juridique et de formation à l'assistance juridique dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

J. Grant Sinclair, c. r.

Vice-président

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à la Osgoode Hall Law School, et agit comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de vingt ans.

Guy Chicoine  
Saskatchewan

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M. Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger & Grimsrud, où il pratique dans le domaine du droit commun, et plus particulièrement dans les secteurs du droit immobilier, du droit commercial, du droit matrimonial et du contentieux des affaires civiles et des affaires criminelles.

Shirish P. Chotalia

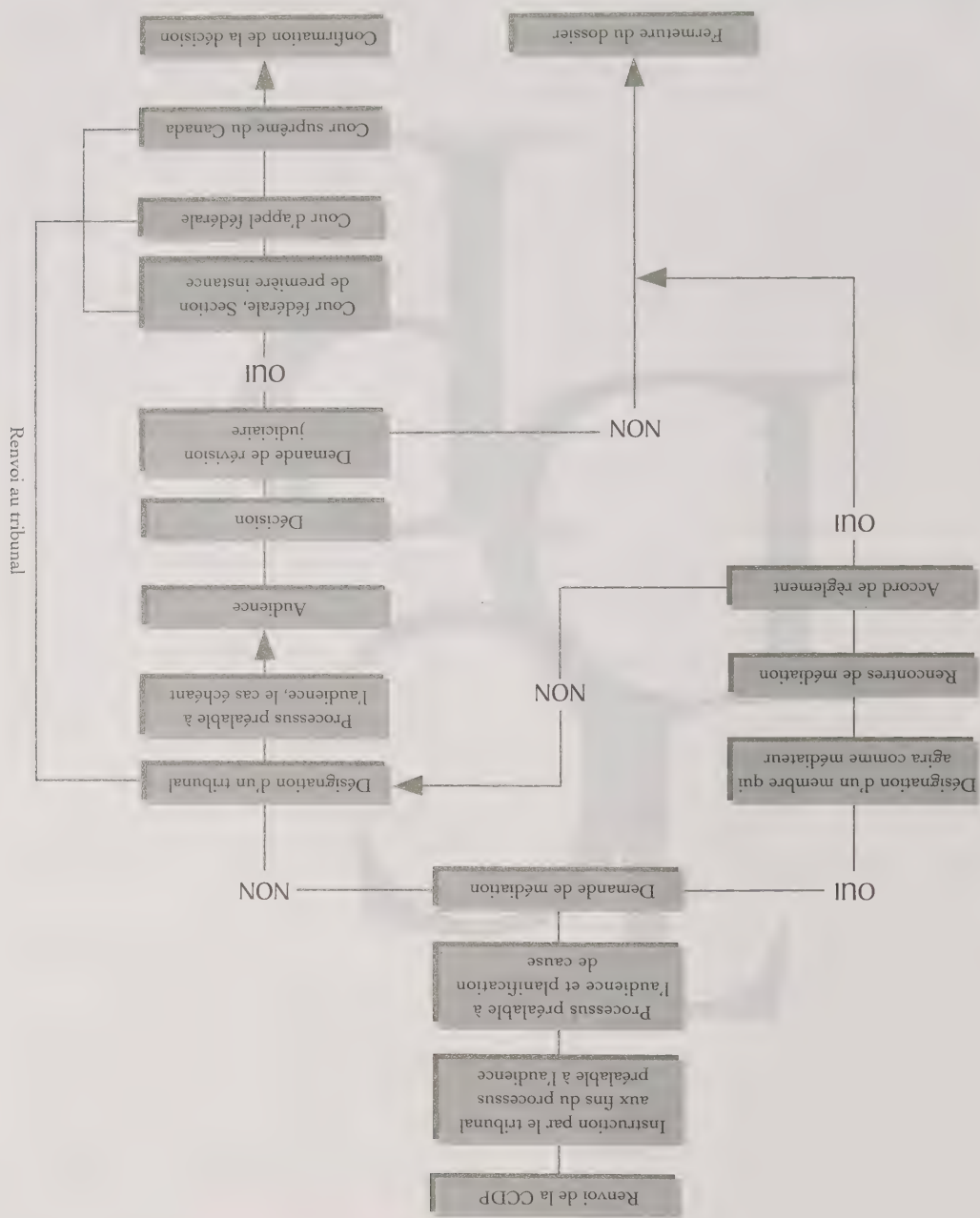
Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986, et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique dans le domaine du droit constitutionnel, des droits de la personne et du contentieux civil, au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton (Alberta). Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, Mme Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également l'auteure de l'ouvrage *Canadian Human Rights Act*.

Reva Devins

Ontario

Membre de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour



## Apérçu du processus d'audience

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont une affinité avec le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par conciliation dans un cas donné, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur et assume la fonction de procureur de la Couronne pour plaider la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal peut étudier uniquement les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui portent sur des questions juridiques complexes, de nouveaux aspects en matière de droits de la personne, des formes de discrimination inexplorées ou des litiges à aspects multiples liés à la preuve qui doivent être entendus sous serment.

Lorsque la Commission renvoie un cas au Tribunal, elle présente généralement devant celui-ci la preuve et les arguments, afin de prouver que l'intimé mentionné dans la plainte a enfreint la LCDP. Le Tribunal agit à titre de juge et rend une décision de façon impartiale.

Le processus d'instruction se déroule par l'entremise d'audiences publiques. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, le Tribunal détermine si des actes discriminatoires ont été commis aux termes de la LCDP. Si tel est le cas, le Tribunal énonce des mesures de réparation appropriées, afin de dissuader l'intimé de commettre de tels actes à l'avenir, ainsi que pour indemniser la victime. Les décisions du Tribunal peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada, qui peut les confirmer ou renvoyer les causes au Tribunal pour que celui-ci les entende à nouveau.

D'après des données relatives à des cas qui ont été réglés entre 1996 et 1998, le Tribunal prend en moyenne un an pour rendre une décision au sujet d'une plainte renvoyée par la Commission canadienne des droits de la personne, si le cas n'est pas réglé par médiation. En moyenne, le Tribunal rend sa décision environ cinq mois après le dernier jour d'audition. Les cas qui portent sur la parité salariale sont l'exception. Ceux qui aboutissent à la tenue d'audiences en bonne et due forme nécessitent en moyenne 175 jours d'audition et coûtent chacun plus de 700 000 \$.



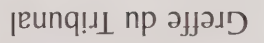


Tableau 1

Révisions judiciaires de décisions du Tribunal, 1992-1998\*

Cas renvoyés au Tribunal		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
Décisions rendues †		32	16	15	9	7	2	0	81
Décisions contestées	• maintenues	4	1	4	0	0	0	0	9
	• renversées	3	1	3	0	0	0	0	7
	• retirées	3	1	1	0	1	1	0	7
	• à venir	1	4	0	3	2	0	0	10
	• total	11	7	8	3	3	1	0	33

\* Les données relatives au règlement des cas par le Tribunal figurent sous l'année au cours de laquelle le Tribunal a été saisi de l'affaire, peu importe le moment où une décision a été rendue ou celui où l'examen judiciaire a été effectué. Par exemple, même si le Tribunal a rendu huit décisions en 1998, aucune d'entre elles ne figure sous la rubrique « Décisions rendues » pour 1998 car toutes renvoient à des plaintes dont le Tribunal a été saisi au cours d'années antérieures. Aucun des 22 cas soumis au Tribunal en 1998 n'avait été réglé à la fin de l'exercice.

† Ne figurent dans cette colonne que les cas où le Tribunal a rédigé et rendu une décision finale, ce qui exclut les plaintes qui ont été retirées et celles ayant fait l'objet d'une médiation.

# Révision judiciaire des décisions du Tribunal

Les décisions du Tribunal canadien des droits de la personne sont généralement

révisées par la Cour fédérale du Canada, et les demandes de révision vont en augmentant. Ce fait est attribuable en partie à des préoccupa-

tions de longue date ayant pour objet les liens administratifs et financiers existant entre le Tribunal et la Commission canadienne des droits

de la personne. Bien que l'on ait réglé progressivement des questions liées à l'indépendance et à l'impartialité du Tribunal depuis 1988, et

plus récemment, en 1998, par les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la*

confiance du grand public dans la fiabilité des décisions du Tribunal<sup>2</sup>.

Par ailleurs, il est probable que d'autres facteurs qui contribuent au nombre élevé de révisions judiciaires des décisions du Tribunal prennent

encore plus d'importance dans l'avenir. Les décisions futures du Tribunal seront plus que jamais susceptibles d'être des premières interprétations de nouveaux articles, ou d'articles modifiés, de la LCDP. Étant donné que la Commission canadienne des droits de la personne peut

compter sur une jurisprudence de plus en plus importante pour s'orienter dans la négociation de règlements, les cas qui seront adressés au Tribunal seront surtout ceux ayant trait à de

nouveaux aspects du domaine des droits de la personne, des aspects inexplorés en matière de discrimination, des questions litigieuses liées à la preuve ou des interprétations contradictoires de

la jurisprudence. De tels cas sont très susceptibles de faire l'objet d'une révision judiciaire. En outre, le coût élevé que comporte le respect de certaines ordonnances relatives à la parité salariale garantit

pratiquement que les intimés vont en appeler des décisions du Tribunal jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada se soit prononcée au sujet

de l'article 11 de la LCDP. Étant donné que l'on s'attend à ce que les plaintes relatives à la parité salariale constituent une proportion de plus en plus importante des cas soumis au Tribunal, le

nombre de révisions judiciaires est susceptible d'augmenter également.

Le tableau 1 indique combien de décisions du Tribunal ont fait l'objet d'une révision de la part de juridictions supérieures entre 1992 et 1998, et

quel a été le résultat de ces contrôles.

<sup>2</sup> Depuis janvier 1996, la Cour fédérale a statué 19 fois sur des arrêts du Tribunal, et dans 11 de ces cas, elle a renversé la décision de celui-ci. La raison invoquée le plus souvent pour renverser une décision du Tribunal a été l'erreur en droit.

Le Tribunal a statué que les trois unités de négociation étaient des « établissements » distincts aux fins de l'application de l'article 11 de la LCDP, parce que chacune négociait sa propre convention collective et disposait de son propre manuel. Cette décision, qui fait jurisprudence, peut être utilisée pour effectuer des comparaisons salariales dans le cas d'actions en justice relatives à la parité salariale. Ce cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire.

La question à laquelle devait répondre le Tribunal était celle de savoir si le groupe à prédominance féminine des agents de bord et le groupe à prédominance masculine des pilotes et du personnel des opérations techniques faisaient partie du même « établissement » aux fins de la comparaison des salaires. Les intimes avaient fait valoir que leur employés étaient répartis en trois unités de négociation agréées et existant depuis longtemps, c'est-à-dire celles des agents de bord, des pilotes et du personnel des opérations techniques, et que ces unités reflétaient des conditions de travail et des qualifications différentes et qu'il s'agissait donc d'établissements fonctionnels distincts dotés de personnel et de politiques salariales différents. Il incombait aux plaignants de prouver que les trois unités faisaient partie du même établissement.

11 (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Dans ce cas relatif à la parité salariale, on a abordé de manière approfondie la notion d'« établissement », qui est mentionnée mais non définie dans l'article 11 de la LCDP.

## Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada

de la méthode proposée par la Commission et que le rajustement des salaires devait avoir un effet rétroactif à mars 1985.

Le gouvernement fédéral n'était pas d'accord avec l'interprétation, faite par le Tribunal, de l'article 11 de la LCDP, et a demandé à la Cour fédérale, au mois d'août 1998, de procéder à une révision judiciaire de la décision.

Date du renvoi : 1990  
Dates des décisions : 1996-02-15 et 1998-07-29  
Nombre de jours  
d'audience : 258

Date du renvoi : 1996-06-26  
Date de la décision : 1998-12-15  
Nombre de jours  
d'audience : 36



masculine qui devait servir à établir la comparaison salariale. Le Conseil du Trésor avait fait valoir que ce groupe devait être celui à prédominance masculine qui présentait les salaires les plus bas et dont le score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois se situait dans une fourchette de 10 p. 100 par rapport au score moyen obtenu lors de l'évaluation des emplois du groupe CR.

La Commission avait estimé quant à elle que ce groupe devait être divisé en sous-groupes, établis d'après les scores obtenus lors de l'évaluation, et que des groupes professionnels artificiels ou « réputés » à prédominance masculine devaient être constitués à des fins de comparaison. De l'avis de la Commission, ces groupes devaient être composés de sous-ensembles de groupes professionnels à prédominance masculine existants, et ces sous-ensembles devaient avoir obtenu, lors de l'évaluation des emplois, des scores comparables à ceux des divers sous-groupes du groupe CR.

L'Alliance de la fonction publique du Canada avait accepté la méthode de sélection des groupes proposée par la Commission, mais aurait préféré une façon légèrement différente de comparer les salaires.

Des témoins experts avaient préféré l'approche méthodologique adoptée par la Commission et trouvé qu'elle était la plus exacte, la plus équitable et la plus « sensible » aux données. Le Conseil du Trésor n'avait pas produit de preuves d'expert permettant de soutenir sa propre méthode d'évaluation des salaires ou de vérifier que la taille de son échantillon était suffisante. Le Tribunal a statué que l'importance d'un écart salarial devait être déterminée à l'aide

5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :

- a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
- b) de la juste valeur des prestations en repas, loyer, logement et hébergement;
- c) des rétributions en nature;
- d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;
- e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

la méthode ne devait pas dépendre du coût qu'aurait à payer en définitive le Conseil du Trésor pour les augmentations salariales qu'il pourrait avoir à accorder à la suite de la décision du Tribunal.

Le principal point en litige avait trait à la composition du groupe professionnel à prédominance masculine.

## Parité salariale

### Alliance de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

Cet arrêt clé, qui a trait à l'un des premiers cas importants relatifs à la parité salariale qui ont été soumis au Tribunal, donne la première interprétation complète de l'article 11 de la LCDP, qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe (voir l'encadré latéral).

Ce cas comportait une plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor en 1984, au nom du groupe Commis aux écritures et règlements (CR), qui est une importante unité de négociation représentée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Ce groupe était composé à 80 p. 100 de femmes et couvrait un très large éventail d'emplois. Le Conseil du Trésor avait allégué que les résultats de l'évaluation des emplois qui avaient été utilisés à des fins de comparaison n'étaient pas assez fiables pour un règlement des plaintes.

La décision du Tribunal a été rendue en deux phases. En 1996, le Tribunal avait statué que les données de l'évaluation des emplois étaient suffisamment fiables pour permettre aux parties de calculer l'écart salarial entre employés de sexe féminin et de sexe masculin qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, tel qu'énoncé dans l'article 11 de la LCDP et dans l'*Ordonnance sur la parité salariale* de la Commission canadienne des droits de la personne. Une fois que la validité des données fut établie, la Commission devait encore prouver que les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes ne touchaient pas la même rémunération. La Commission, l'Alliance de la

### L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne énonce ce qui suit :

- 1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.
- 2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

- 3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

- 4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27 (2).

fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor avaient tous proposé une méthode différente pour évaluer et comparer les salaires. Le Tribunal devait donc déterminer laquelle de ces méthodes était la plus raisonnable et la plus cohérente par rapport à l'article 11 de la LCDP. Toutes les parties avaient convenu que le choix de

## Jacobs et Jacobs c. Mohawk Council of Kahnawake

Le Tribunal a estimé que le Mohawk Council of Kahnawake avait agi de façon discriminatoire à l'égard de Peter et Trudy Jacobs en adoptant un règlement qui a eu pour effet de révoquer le statut d'Indien de ces derniers au sein de la bande. Le Tribunal a reconnu qu'on ne pouvait ordonner à une collectivité d'accepter des membres dont elle ne voulait pas. Tout en prenant acte du fait que le conseil avait déclaré qu'il allait ignorer toute ordonnance émise à son endroit, le Tribunal a néanmoins ordonné au conseil de bande de cesser tout acte discriminatoire à l'égard des Jacobs et de leur donner accès aux avantages sociaux et aux services offerts aux autres membres de la collectivité.

## Singh c. Statistique Canada

Surendar Singh avait allégué que son âge et son origine nationale ou ethnique avaient eu une incidence négative sur ses chances d'avancement au sein de Statistique Canada. La plainte portait sur une série de mesures de dotation en personnel qui, selon M. Singh, avaient été entachées par des considérations discriminatoires. Le Tribunal en est arrivé à la conclusion que l'origine nationale ou ethnique de M. Singh n'avait eu aucune incidence sur les mesures de dotation, mais que son âge avait été un facteur que l'intimé avait pris en considération en refusant d'inclure M. Singh dans la liste de candidats admissibles à un concours de dotation. La plainte était donc fondée. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'attribuer à M. Singh un poste d'économiste dès qu'une occasion raisonnable allait se présenter, de l'indemniser pour la perte de salaire, de lui verser la somme de 3 000 \$ pour préjudice moral, ainsi que les intérêts s'appliquant au montant adjugé.

Nombre de jours  
d'audience : 16

Date de la décision :  
1998-03-11

Date du renvoi :  
1994-05-26

Nombre de jours  
d'audience : 22

Date de la décision :  
1998-11-06

Date du renvoi :  
1997-09-10

Le Tribunal de première instance a reconnu le caractère discriminatoire de la politique et déterminé que les intimés n'avaient pas rempli leur obligation d'accommodement. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser d'appliquer la politique précitée et de verser à M. Cramm le salaire perdu ainsi que la somme de 1 500 \$ pour préjudice moral. Cependant, un tribunal d'appel a infirmé la décision originale du Tribunal de première instance et rejeté la plainte.

### Franke c. Forces canadiennes

Kimberly Franke avait allégué une discrimination fondée sur le sexe, et plus précisément du harcèlement sexuel. Ce cas comprenait également une allégation de traitement différentiel en cours d'emploi dont Mme Franke prétendait avoir été victime après s'être plainte du harcèlement après de l'intime. Le Tribunal a rejeté la plainte par deux voix contre une. Le membre dissident aurait accueilli les deux plaintes et adjugé le salaire perdu antérieurement et à l'avenir, une indemnité de départ, la pension et les prestations d'assurance-maladie, ainsi que la somme de 5 000 \$ pour préjudice moral. Le cas fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour fédérale.

### Green c. Commission de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines Canada

Le Tribunal s'est penché sur deux plaintes qui avaient été déposées au nom de Nancy Green. Ces plaintes alléguaient que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada avaient commis à l'égard de Mme Green des actes discriminatoires fondés sur une déficience, à savoir la dyslexie dans le traitement d'informations auditives. Le Tribunal en était arrivé à la conclusion que les intimés suivaient des pratiques qui avaient tendance à priver d'occasions d'emploi des personnes présentant une incapacité d'apprentissage comme Mme Green. Le Tribunal a ordonné aux intimés de nommer Mme Green au poste qu'elle visait, de lui donner la formation linguistique et administrative appropriée, de l'indemniser pour la perte de salaire et de lui verser la somme de 5 000 \$ pour préjudice moral. Le Tribunal a également ordonné aux deux organismes de s'assurer que leur personnel respectait les politiques du gouvernement fédéral dont le but est de prévenir la discrimination, et ce en éduquant et en formant les employés, afin de favoriser le respect de ces politiques.

Nombre de jours  
d'audience : 22

Date de la décision :  
1998-06-26

Date du renvoi :  
1996-02-16

Nombre de jours  
d'audience : 22

Date de la décision :  
1998-05-15

Date du renvoi :  
1996-02-16



# Décisions rendues en 1998

Bader c. ministre de la Santé nationale  
et du Bien-être social

David Bader, un homme de race blanche propriétaire d'un commerce d'approvisionnement en aliments naturels, avait porté plainte parce que Santé Canada ne lui permettait pas d'importer certains produits orientaux que d'autres importateurs d'origine orientale pouvaient se procurer. Le tribunal d'appel en est arrivé à la conclusion que M. Bader avait été victime de discrimination fondée sur la race. Le Tribunal a ordonné à Santé Canada d'élaborer un énoncé de politique clair qui engage le ministre à l'égard d'une approche nationale uniforme en matière de réglementation et d'application de la loi qui n'ait pas d'effets discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique.

Cramm c. Compagnie des chemins de fer  
nationaux du Canada

Barry Cramm avait porté plainte parce qu'il estimait avoir été victime de discrimination, fondée sur une invalidité temporaire, de la part de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, lorsqu'il a été exclu d'un ensemble de prestations de fin d'emploi s'appliquant à tous les employés de la compagnie ayant fait l'objet d'une mise à pied. La seule condition d'admissibilité à ces prestations était d'avoir travaillé au moins un jour civil au cours de l'année qui a précédé la mise à pied. M. Cramm avait subi des blessures qui l'ont empêché de travailler durant plusieurs années, avant la mise à pied en question. Il avait donc fait valoir que le critère d'admissibilité aux prestations de fin d'emploi était discriminatoire. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait prétendu que la politique en question avait pour but de verser un boni aux employés qui avaient effectivement travaillé. Bien que le syndicat ait partagé l'avis de la compagnie, il a également convenu, avec le plaignant, que la politique en question était discriminatoire.

Date du renvoi :

1996-01-31

Date de la décision :

1998-03-11

Nombre de jours

d'audience : 11

Date du renvoi :

1997-11-12

Date de la décision :

1998-06-23

Nombre de jours

d'audience : 5

pressions injustifiées sur les parties au processus. Toutefois, le Tribunal continue à vouloir réduire le temps requis pour amener un cas à la conférence préparatoire et pour rendre une décision après la fin des audiences.

Finalement, le Tribunal a élaboré à l'intention de ses membres un programme de formation intensive en matière de médiation qui devrait être en place en 1999. À la lumière du rapport du Vérificateur général, la présidente a écrit à la ministre de la Justice pour lui demander de prendre les mesures requises en vue de conférer au Tribunal le mandat légal d'exécuter son programme de règlement extrajudiciaire des différends.

## Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal

Cette année, le Tribunal canadien des droits de la personne a élaboré un programme de formation intensive de trois semaines à l'intention de ses membres. Ce programme, qui sera dispensé au début de 1999, portera sur divers sujets comme la gestion des audiences, l'application de la règle de preuve, la rédaction des décisions et la recherche de nouveaux moyens de faciliter les décisions. En plus d'étudier les dispositions de fond de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des règlements qui s'y rapportent, les membres discuteront de l'interprétation du droit relatif aux droits de la personne, du pouvoir du Tribunal d'exiger des mesures correctives, de l'examen judiciaire et des

## Nouvelles règles de procédure

questions interculturelles. Dans le cadre d'une semaine complète consacrée à la formation en matière de médiation, les membres pourront notamment profiter de séances sur la manière de faire face au déséquilibre de pouvoir des parties et sur les questions de déontologie touchant les médiateurs.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998 ont conféré à la présidente du Tribunal le pouvoir d'instaurer des règles de procédure régissant la tenue des audiences et concernant entre autres les avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires à l'audience et la présentation des éléments de preuve. La présidente a élaboré des règles de procédure détaillées à la fois pour le Tribunal canadien des droits de la personne et pour le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Les nouvelles règles seront publiées dans la *Gazette du Canada* et mises à la disposition de toutes les parties à une plainte. Dotées du statut de règlement en vertu de la LCDP, les règles devraient améliorer l'efficacité et la rapidité des audiences en fournissant une meilleure orientation aux membres du Tribunal et aux personnes qui participent aux audiences.

périodes. De plus, le fait que certains d'entre eux exercent maintenant leurs fonctions à plein temps facilite l'établissement du calendrier.

Malgré la critique formulée par le Vérificateur général à l'égard des méthodes d'audience du Tribunal, celui-ci estime que ses audiences seront exécutées de façon aussi informelle et aussi rapide que le permettent les règles de procédure et les exigences de la justice naturelle. Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont néanmoins autorisé le Tribunal à élaborer de nouvelles règles de procédure qui auront le statut de règlement en vertu de la LCDP. Les nouvelles règles établiront des procédures et des politiques clairement définies sur la tenue des audiences et amélioreront le processus.

Quant à la suggestion du Vérificateur général de tenter de réduire le nombre de jours requis pour entendre un cas, le Tribunal ne croit pas que cet élément constitue une mesure adéquate du rendement. En effet, les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulevaient des points de droit

Les types de cas transmis au Tribunal varient d'une année à l'autre. En outre, même si leur nombre a diminué depuis 1992, ils soulevaient des points de droit de plus en plus complexes, demandent plus de temps et leur règlement est plus coûteux.

plus de temps et leur règlement est plus coûteux. Le Tribunal craint qu'en limitant de façon arbitraire la durée des audiences, on exerce des

• on devrait s'assurer de l'indépendance et de la responsabilité de la Commission et du Tribunal;

• il faudrait rendre plus transparentes les nominations à la Commission et au Tribunal;

• on devrait veiller à ce que la Commission et le Tribunal disposent du pouvoir légal d'utiliser des politiques et des procédures de médiation.

Selon le Vérificateur général, le Tribunal pourrait peut-être améliorer son rendement s'il fixait des objectifs en vue de réduire le coût moyen et le nombre de journées d'audience associées à chaque cas.

Le Tribunal a approuvé un grand nombre des points soulevés par le Vérificateur général, et en particulier la nécessité de mettre en place un processus transparent de nomination de ses nouveaux membres. Bon nombre des questions antérieures sur l'efficacité, l'indépendance, l'impartialité et la responsabilité du Tribunal ont été résolues par les modifications de la LCDP qui ont permis de restructurer le Tribunal, de couper ses derniers liens avec la Commission et de le rendre directement responsable

devant le Parlement. Grâce à ces modifications, les nouveaux membres du Tribunal sont plus qualifiés et nommés pour de plus longues

## Rapport du Vérificateur général

On s'attend à ce que la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne soient indépendants du gouvernement en place et soient vus comme tels. Or, les ministères et le Conseil du Trésor occupent régulièrement la place du mis en cause lors des audiences devant le Tribunal alors qu'en même temps, celui-ci est assujéti aux règlements et aux politiques du Conseil du Trésor et que son budget doit être approuvé par le Conseil du Trésor et par le Parlement.

en vue de déterminer :

- si, en vertu des cadres de responsabilisation et d'autonomie existants, le Tribunal est vraiment indépendant du gouvernement tout en conservant une responsabilité adéquate;
- si le processus de traitement des plaintes concernant les droits de la personne est accessible, équitable et bien géré.

En plus d'étudier le mode de traitement des plaintes, le Vérificateur général a examiné les mécanismes de contrôle financier et de contrôle de gestion du Tribunal ainsi que son processus de médiation.

Dans son rapport de septembre 1998, le Vérificateur général a conclu que les mécanismes de contrôle financier étaient satisfaisants.

Il a par ailleurs souligné la lourdeur de la démarche suivie par le Tribunal pour la tenue

des audiences. Les parties intéressées se sont plaintes de la durée des audiences et attribuent les retards à l'inefficacité des méthodes utilisées et à des problèmes d'établissement du calendrier dus au fait que la plupart des membres du Tribunal exercent leurs fonctions à temps partiel.

Il a par ailleurs conclu que l'approche du Tribunal en matière de médiation est généralement satisfaisante, mais que celui-ci ne possède pas le pouvoir légal de recourir à la médiation. Il a de plus fait observer que les médiateurs sont contraints de s'en remettre à leur propre expérience puisque le Tribunal ne possède pas de normes ou de politiques officielles sur la médiation.

Le Vérificateur général a approuvé l'examen parlementaire de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* annoncé par la ministre de la Justice car, selon lui, les questions soulevées par la vérification sont interrelées et un examen approfondi sera le meilleur moyen de les résoudre.

Il a proposé que le gouvernement détermine et présente au Parlement un ensemble intégré de mesures précises visant à renforcer l'efficacité du traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Il a entre autres suggéré les mesures suivantes :

- le Parlement devrait examiner périodiquement la pertinence et l'incidence des motifs de discrimination;

- on pourrait élargir l'éventail des moyens de recouvrement utilisés pour régler les plaintes relatives aux droits de la personne et peut-être permettre aux plaignants de présenter leurs plaintes directement au Tribunal ou même à la Cour fédérale du Canada sans passer par la Commission canadienne des droits de la personne;



du cas. Ce processus permet de régler la plainte d'une manière plus rapide, moins coûteuse, plus satisfaisante et plus harmonieuse. Si la médiation échoue, le cas est entendu sans tarder par un tribunal.

Ce programme connaît un grand succès et la majorité des plaignants optent pour la médiation lors de la conférence préparatoire à l'audience. Le processus de médiation prend approximativement deux mois et le taux de règlement atteint environ 70 p. 100. En trois ans, le programme de médiation a permis au Tribunal d'économiser des frais d'audience de près de 814 000 \$.

Les parties au processus sont généralement heureuses que le règlement leur évite de se voir imposer une solution par le Tribunal. Toutefois, comme les conditions du règlement peuvent être confidentielles, le Tribunal craint que la médiation n'aille pas toujours dans l'intérêt du public. Les cas réglés par le Tribunal tendent à créer des précédents, et les décisions qui sont prises dans les cas individuels peuvent avoir de vastes conséquences sociales. En raison de la confidentialité du règlement, il peut arriver que la médiation se révèle avantageuse pour le plaignant ou pour le mis en cause, mais non pour les autres personnes placées dans des situations similaires.

C'est pourquoi le Tribunal a entrepris un examen complet de son processus de médiation afin de s'assurer que le programme répond aux besoins des plaignants, des mis en cause et des avocats ainsi qu'à l'intérêt public. Les résultats d'une consultation auprès des parties intéressées permettent au Tribunal de surveiller et d'évaluer le processus, d'améliorer le mode de médiation actuel et d'élaborer des documents d'information sur la médiation à l'intention des utilisateurs éventuels.

## Processus de règlement

### extrajudiciaire des différends

En 1996, le Tribunal a lancé un processus de règlement extrajudiciaire des différends qui permet de régler des plaintes sans avoir à participer à une audience. Toutes les parties à la plainte doivent consentir à la médiation avant que la présidente nomme un membre du Tribunal à titre de médiateur. La médiation offre aux parties une dernière occasion de se rencontrer en privé et de tenter de parvenir à un règlement avec l'aide du médiateur. Même si les parties optent pour la médiation, des dates d'audience sont inscrites au calendrier afin d'éviter tout retard du règlement

Voici quelques-unes des obligations imposées aux employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi :

- Supprimer les obstacles à l'emploi et instaurer des politiques positives d'équité en matière d'emploi.
- Recueillir des données en vue de déterminer la sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de l'effectif.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi.
- Renseigner les employés sur les plans d'équité en matière d'emploi.
- Consulter les représentants des employés et collaborer avec eux à la réalisation de l'équité en matière d'emploi.
- Tenir des dossiers sur la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

La Loi sur les droits de la personne de l'Ontario et des autres provinces prévoit une obligation similaire et la dernière décennie a donné lieu à l'établissement d'une abondante jurisprudence sur les accommodements. Néanmoins, comme pour toute nouvelle disposition de la LCDP, le Tribunal sera tôt ou tard appelé à interpréter l'obligation d'accommodement dans le contexte fédéral. Comme les plaintes déposées en vertu de la LCDP sont transmises au Tribunal par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne, celui-ci n'aura probablement pas à interpréter la nouvelle disposition avant l'an 2000.

## Propagande haineuse

Depuis 1979, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* considère comme une infraction

d'utiliser des lignes téléphoniques pour diffuser de la propagande haineuse contre des groupes identifiables. Les modifications apportées à la Loi en 1998 ont donné au Tribunal le pouvoir d'imposer une peine pécuniaire pouvant atteindre 10 000 \$ aux exploitants de ces lignes et d'ordonner l'indemnisation de toute victime explicitement nommée dans la communication. La fréquence des crimes haineux augmente dans le monde et la technologie moderne permet relativement facilement de créer des lignes directes et des sites Internet transmettant de la propagande haineuse. On a déjà demandé au Tribunal d'interpréter si les messages haineux diffusés sur Internet tombent sous le coup des dispositions inscrites dans la LCDP. Le Tribunal ne prévoit pas d'augmentation des cas qui lui seront confiés à la suite des modifications apportées à la Loi.

## Équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LFE) promulguée en octobre 1996 a donné à la présidente de l'ancien Comité du tribunal des droits de la personne le pouvoir de nommer un Tribunal de l'équité en matière d'emploi chargé d'entendre les demandes découlant des « directives » émises par la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la LFE. La nouvelle Loi oblige les gros employeurs sous réglementation fédérale à supprimer les obstacles à l'emploi et à instaurer des politiques positives sur l'équité en matière d'emploi (voir l'encadré latéral). Elle confère de plus à la Commission le pouvoir d'exécuter des vérifications de l'équité en matière d'emploi et d'ordonner aux employeurs qui ne s'y conforment pas de prendre des mesures correctives. Même si la Commission s'efforce de régler les cas de non-conformité par la persuasion et la négociation, elle peut aussi émettre une « directive » exigeant que l'employeur prenne les mesures spécifiées. Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi joue un double rôle : à la demande d'un employeur, il peut examiner et annuler une « directive » émise par la Commission, ou bien si un employeur a omis de se conformer à une « directive » de la Commission, il peut, à la demande de cette dernière, émettre une ordonnance confirmant ou modifiant la « directive ».

Le premier Tribunal de l'équité en matière d'emploi devrait être nommé en 1999. Des prévisions fondées sur l'expérience des commissions provinciales des droits de la personne chargées d'administrer des lois similaires permettent de croire que les cas concernant l'équité en matière d'emploi constitueront une proportion croissante de la charge de travail du Tribunal.

## Obligation

L'élargissement en juin 1998 du

devoir légal ou de l'obligation d'accommodement à l'égard des besoins des personnes protégées par la Loi, y compris des minorités religieuses et des personnes handicapées, a représenté une modification de

fond extrêmement importante de

la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette modification a été adoptée à la suite du rapport du

Groupe de travail fédéral sur les personnes handicapées publié en octobre 1996 qui recommandait

l'inclusion explicite de ce devoir dans la LCDP. L'article 15 de la Loi renforce l'obligation d'accom-

modement à l'égard des besoins de leurs clients et de leurs employés imposée aux fournisseurs de services et aux employeurs, et les en dispense seulement lorsque

des facteurs liés à la santé, à la sécurité ou au coût en rendraient l'exécution déraisonnable.

La nouvelle disposition vise à garantir que les personnes ayant différents types de besoins ne font pas face à des obstacles injustifiés et disposent des mêmes occasions

que les autres Canadiens de trouver du travail et de bénéficier de services. Une telle obligation pourrait par exemple consister à s'assurer qu'un lieu de travail est accessible en fauteuil roulant.

Comme la jurisprudence sur la parité

salariale en est

encore à ses débuts

et que les enjeux

sont particulièrement élevés, le

règlement de bon

nombre des cas de

ce type demandera

probablement des

années et aura une

incidence manifeste

sur la charge de

travail du Tribunal.

dans l'issue de la cause. La décision de la Cour fédérale a freiné les travaux du Tribunal jusqu'à ce que le Parlement réaffirme son indépendance en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans l'autre appel, Bell Canada a contesté la validité de l'enquête menée par la Commission sur la plainte de l'ACEFT et a tenté de faire annuler le renvoi de cette cause devant le Tribunal. Infligeant la décision prise par la Cour fédérale en novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renvoyé la cause devant le Tribunal qui devait commencer ses audiences au début de 1999.

Les audiences concernant un troisième cas de disparité salariale opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest doivent débuter en 1999. Ces trois cas occuperont probablement une bonne partie du calendrier du Tribunal.

Ces cas très en vue soulignent bien les défis inhérents à l'établissement d'une jurisprudence nouvelle. Comme la jurisprudence sur la parité salariale en est encore à ses débuts et que les enjeux sont particulièrement élevés, le

particulièrement élevé, le règlement de bon nombre des cas de ce type demandera probablement des années et aura une incidence manifeste sur la charge de travail du Tribunal.

dernières décennies a tendance à fournir une

orientation suffisante aux parties éventuelles à un litige et permet de régler de nombreuses plaintes fondées sur d'anciens motifs avec l'aide de la

Commission canadienne des droits de la personne. En conséquence, les cas confiés au Tribunal tendent à être dominés par de nouvelles questions

relatives aux droits de la personne et par des secteurs de discrimination encore inexplorés.

Certaines de ces questions sont résumées dans les sections qui suivent. La section sur la parité salariale illustre le genre de problèmes que le

Tribunal a rencontrés depuis qu'il a commencé à entendre ce type de cas il y a six ans. Les autres sections sur l'obligation d'accommodement, sur la

propagande haineuse et sur l'équité en matière d'emploi présentent certains secteurs nouveaux du droit concernant les droits de la personne qui

constitueront une partie croissante des travaux du Tribunal.

## Parité salariale

Les audiences du Tribunal ont considérablement évolué depuis 1991, année où il a commencé à

entendre les premiers cas relatifs à la parité salariale. Ces cas occupent une place de plus en plus disproportionnée dans le calendrier des

audiences du Tribunal. En 1993, deux cas concernant la parité salariale ont à eux seuls occupé plus

du tiers des 345 journées d'audience du Tribunal. Au cours des six dernières années, les cas de ce

type ayant donné lieu à une instruction approfondie ont demandé en moyenne 175 jours d'audience chacun. En 1998, les cas traités par

le Tribunal ont inclus trois plaintes relatives à la parité salariale qui, à elles seules, ont représenté

environ 50 p. 100 des audiences. Le plus long cas

inscrites au calendrier de 1999.

La controverse soulevée par ces cas est presque aussi frappante que le temps qu'exige leur traitement. Les demandes d'examen judiciaire des

questions préliminaires de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les cas relatifs à

la parité salariale et 1998 n'y a pas fait exception. La décision rendue par le Tribunal en juillet 1998

dans la cause *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* (voir les précisions à la section 5) a suscité une

forte controverse au sein du public et amené le gouvernement à demander un examen judiciaire

par la Cour fédérale du Canada. Entre-temps, Bell Canada a interjeté deux appels devant la Cour

fédérale pour contester à la fois la compétence du Tribunal à entendre la cause et la validité du

renvoi de cette dernière devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne.

La première de ces demandes alléguait que le Tribunal n'avait pas la compétence requise pour

étudier la plainte relative à la parité salariale déposée contre la compagnie de téléphone par l'Association canadienne des employés de télé-

phone (ACFT). En mars 1998, la Cour fédérale a conclu qu'une audience équitable ne pouvait être garantie à Bell Canada parce que la sécurité

d'emploi des membres du Tribunal relevait de façon discrétionnaire du ministre de la Justice et que leur rémunération était déterminée par

la Commission canadienne des droits de la per-

sonne qui avait elle-même un intérêt important

traité par le Tribunal est la cause *AFPC c. Société canadienne des postes* : depuis 1992, le Tribunal a

entendu la preuve et l'argumentation pendant l'équivalent de 280 jours et au moins 40 à

50 journées d'audience supplémentaires sont

inscrites au calendrier de 1999.

La controverse soulevée par ces cas est presque aussi frappante que le temps qu'exige leur traitement. Les demandes d'examen judiciaire des

questions préliminaires de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les cas relatifs à

la parité salariale et 1998 n'y a pas fait exception. La décision rendue par le Tribunal en juillet 1998

dans la cause *AFPC c. Canada (Conseil du Trésor)* (voir les précisions à la section 5) a suscité une

forte controverse au sein du public et amené le gouvernement à demander un examen judiciaire

par la Cour fédérale du Canada. Entre-temps, Bell Canada a interjeté deux appels devant la Cour

fédérale pour contester à la fois la compétence du Tribunal à entendre la cause et la validité du

renvoi de cette dernière devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne.

La première de ces demandes alléguait que le Tribunal n'avait pas la compétence requise pour

étudier la plainte relative à la parité salariale déposée contre la compagnie de téléphone par l'Association canadienne des employés de télé-

phone (ACFT). En mars 1998, la Cour fédérale a conclu qu'une audience équitable ne pouvait être garantie à Bell Canada parce que la sécurité

d'emploi des membres du Tribunal relevait de façon discrétionnaire du ministre de la Justice et que leur rémunération était déterminée par

la Commission canadienne des droits de la per-

sonne qui avait elle-même un intérêt important



# Évolution du travail du Tribunal

Comme il a fait remarquer le Vérificateur général du Canada dans son rapport de septembre 1998, la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne oeuvrent dans un contexte de plus en plus complexe. Non seulement les motifs de discrimination deviennent plus nombreux, mais aussi les notions de discrimination sont plus vastes, plus nuancées et plus complexes. En outre, comme les litiges concernant les droits de la personne se sont multipliés depuis l'entrée en vigueur de la Charte, les questions de droit et les questions liées à la preuve et à la procédure sont devenues de plus en plus litigieuses.

Alors qu'autrefois, la majorité des plaignants étaient des personnes en quête de redressements limités, il arrive de plus en plus souvent de nos jours que les plaignants soient des groupes de revendication bien informés et dotés d'importantes ressources ou des syndicats revendiquant des changements fondamentaux de la politique gouvernementale, y compris l'attribution d'avantages sociaux et la mise en œuvre de programmes sociaux. Aujourd'hui, les plaintes sont moins clairement définies qu'il y a dix ans et les points de vue opposés des plaignants et des personnes en cause

peuvent sembler aussi convaincants les uns que les autres. Les problèmes résultent souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires de la loi et de la jurisprudence. De plus, les questions touchant la preuve et les questions juridiques sont extrêmement complexes. Ces cas demandent donc habituellement beaucoup plus de temps en raison de la quantité et de la complexité croissantes de la preuve à entendre et à analyser. Il y a 15 ans, les cas transmis au Tribunal demandaient de deux à quatre jours d'audience et il fallait prévoir environ 18 mois entre le renvoi du cas par la Commission canadienne des droits de la personne et la décision finale du Tribunal. Par contraste, les audiences des cas réglés en 1997 et en 1998 ont duré de 12 à 15 jours et l'intervalle entre le renvoi et le jugement a été de 12 mois en moyenne. Le cas *AFPC*, *Conseil du Trésor* relatif à la parité salariale et réglé en juillet 1998 a exigé 275 jours d'audience éche- lonnés sur plusieurs années. Un statisticien a, lui seul, présenté des preuves pendant 44 jours. Comme le Tribunal est tenu de traiter toutes les plaintes transmises par la Commission, les nouveaux motifs de discrimination introduits dans les modifications successives de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ont théoriquement élargi son mandat. En pratique, cependant, l'abon- dante jurisprudence établie au cours des deux

Nous espérons que ces modifications contribueront à augmenter le respect des cours pour les décisions du Tribunal des droits de la personne, ce qui permettra ensuite aux plaignants et aux mis en cause de prévoir avec plus de certitude l'interprétation judiciaire de la LCDP. Ces modifications devraient aussi réduire la fréquence des contestations des décisions du Tribunal et, par conséquent, accélérer le règlement des plaintes et réduire le coût du système de justice.

Même si le passage à un nouveau Tribunal doté d'un mandat renouvelé est en bonne voie, le vaste examen de la LCDP récemment annoncé par la ministre de la Justice pourrait entraîner encore d'autres modifications du système d'enquête et de règlement des cas relatifs aux droits de la

personne au Canada. Au cours des vingt dernières années, les modifications de ce système à la suite de contestations judiciaires ont entraîné des changements disparates de la législation et des processus. La LCDP a été modifiée au moins cinq fois pendant les deux dernières décennies, et la dernière ronde de modifications a permis de clarifier la compétence du Tribunal. La tenue d'un examen global du système proposée par la ministre de la Justice constituerait une occasion de réévaluer entièrement l'approche suivie par le Canada pour régler les questions liées aux droits de la personne. Le Tribunal appuie entièrement cette initiative et entend collaborer étroitement avec le ministère de la Justice pour améliorer l'efficacité du processus de règlement des cas relatifs aux droits de la personne.

le vice-président doivent avoir été membres d'un barreau canadien pendant au moins 10 ans, période comparable à celle qu'on exige des magistrats nommés en vertu de la *Loi sur les juges*. Ce groupe moins nombreux et plus qualifié constituera probablement une jurisprudence plus uniforme. De plus, sa disponibilité accrue à entendre les causes accélérera le règlement des plaintes.

Les membres du Tribunal à qui on avait confié des cas avant l'entrée en vigueur des nouvelles modifications ne sont plus considérés comme tels même s'ils ont le mandat de mener les cas jusqu'à leur règlement. Cela signifie que les trois cas en cours au 30 juin 1998 ne seront pas touchés par les changements.

Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont aussi réduit le nombre de niveaux d'examen. Avant l'adoption du projet de loi S-5, l'appel d'une décision rendue par un tribunal formé d'un seul membre était renvoyé à un tribunal d'appel composé de trois membres. Comme ces tribunaux d'appel étaient créés selon les besoins, il y en a eu 47 depuis 1979. Le projet de loi S-5 les a éliminés; les parties qui désirent contester une décision du Tribunal peuvent maintenant en faire la demande directement à la Cour fédérale du Canada.

La réalisation des transformations prévues par le projet de loi S-5 devrait prendre environ trois ans. La formation approfondie des membres du Tribunal, l'élaboration de nouvelles règles de pratique et les changements de procédure concernant les audiences et le processus de décision favoriseront l'atteinte de cet objectif.

transmis par la Commission canadienne des droits de la personne, on choisissait ses membres parmi les quelque 50 membres à temps partiel du Comité du tribunal des droits de la personne. Or, ces personnes étaient nommées pour un mandat relativement court qui ne leur permettait guère d'appliquer leur connaissance spécialisée du droit administratif ou du droit relatif aux droits de la personne et d'acquiescer de l'expérience dans la tenue d'audiences hautement complexes.

Le court mandat à temps partiel des membres du Comité faisait craindre entre autres que leur degré très divers d'expérience en matière de règlement de cas n'entraîne l'établissement d'une jurisprudence parfois peu uniforme. Certains détecteurs allaient également que ces tribunaux spéciaux n'étaient pas toujours aptes à traiter les questions de droit complexes liées à certaines plaintes. Enfin, comme les membres du Comité n'étaient disponibles qu'à temps partiel, le Tribunal avait parfois besoin de nombreux mois pour entendre tous les éléments de preuve et prendre une décision au sujet d'un cas.

L'adoption du projet de loi S-5 a créé un Tribunal canadien des droits de la personne plus petit et permanent, formé d'au plus 13 membres ainsi qu'un vice-président et d'un président à temps plein. Ces deux personnes sont nommées pour une période pouvant aller jusqu'à sept ans – alors que l'ancien président du Comité du Tribunal avait un mandat d'au plus trois ans –, et les membres du Tribunal sont nommés pour des périodes fixes d'au plus cinq ans. Tous doivent posséder une connaissance approfondie des questions touchant les droits de la personne et être sensibles à ces questions. De plus, le président et

# Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé

**E**n qualité d'organisme quasi judiciaire doté du mandat légal d'appliquer et d'exécuter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le Tribunal canadien des droits de la

personne doit non seulement être impartial, mais aussi être vu comme tel. Pendant de nombreuses années, cette impartialité a été remise en question en raison des liens financiers et administratifs entre le Tribunal et la Commission canadienne

des droits de la personne qui, jusqu'à tout récemment, avait la haute main sur les finances du Tribunal. Comme la Commission comparait à titre de défendeur dans presque tous les cas traités par le Tribunal, les liens administratifs et financiers entre les deux organismes contribuaient à créer une impression de partialité et d'éventuel conflit d'intérêts.

De nombreux mis en cause contestaient la compétence du Tribunal, alléguant que celui-ci ne pouvait en aucune façon leur garantir une audience équitable au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Selon ces parties, le Tribunal et la Commission étaient trop étroitement liés et ne constituaient en réalité qu'un seul organisme pourvu de deux adresses différentes. La situation a atteint son point culminant en mars 1998, quand la contestation de Bell Canada a amené la

## Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent.

Cour fédérale à statuer que les membres du Tribunal canadien des droits de la personne chargés de traiter la cause de cette société ne répondaient pas aux critères attendus d'un tribunal indépendant. Cette décision a empêché la formation de tout nouveau tribunal avant que le Parlement ait pris des mesures pour répondre aux inquiétudes de la Cour.

De son côté, le Tribunal, qui menait des activités distinctes de celles de la Commission canadienne des droits de la personne depuis 1988, cherchait à faire inscrire progressivement son indépendance dans la loi. Le 1<sup>er</sup> janvier 1997, par

décret en conseil et avec l'approbation du Conseil du Trésor, le Tribunal est devenu un organisme distinct en vertu des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En mai 1998, le Parlement a apporté à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* des modifications qui renforcent l'indépendance du Tribunal. Entrées en vigueur le 30 juin, ces modifications ont officialisé l'indépendance du Tribunal et ouvert la voie à une transformation de sa structure et de son fonctionnement.

Jusqu'au milieu de 1998, le Tribunal canadien des droits de la personne était un organisme spécial non permanent : quand un cas lui était



Même si les activités du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des

droits de la personne étaient progressivement

devenues plus indépendantes les unes des

autres depuis 1988, les modifications de la

*Loi canadienne sur les droits de la personne* pro-

mulguées le 30 juin 1998 ont officialisé cette

indépendance et imposé au Tribunal de

nouvelles obligations de rendre des comptes.

À titre d'organisme fédéral autonome, le Tribunal

canadien des droits de la personne doit main-

tenant rendre compte de ses activités et de ses

On trouvera en annexe un aperçu de la structure  
organisationnelle du Tribunal (annexe 1) et du  
processus suivi pour les audiences (annexe 2).

et de médiation.

restrestructuration et les programmes de formation

comme l'étude des cas, l'administration, la

dant l'année civile 1998 dans divers domaines

Parlement. Il y décrit les activités accomplies pen-

que le Tribunal présente un rapport annuel au

Parlement. C'est la première fois cette année

dépenses aux Canadiens par l'entremise du

et de veiller à ce que les audiences et les décisions aient lieu en temps opportun. En consultation avec les utilisateurs et les utilisatrices de ses services, le Tribunal a mis au point de nouvelles règles de procédure en 1998. Il a aussi amélioré la formation des ses membres et rationalisé la planification et l'exécution des audiences. Vers la fin de l'année, le Tribunal a entrepris un examen approfondi de son projet de règlement extrajudiciaire des différends afin d'évaluer si la popularité croissante et le succès apparent de la médiation vont réellement dans l'intérêt du public.

Je crois que, grâce à tous ces changements, le Tribunal répondra mieux aux besoins, l'impartialité de sa procédure sera mieux garantie, et ses décisions seront plus uniformes. Les Canadiens et les Canadiennes disposeront ainsi d'un système juste, équitable et rapide de règlement des questions relatives aux droits de la personne.

Anne MacTavish



Je me réjouis de travailler avec mes collègues du Tribunal et du greffe à la mise en œuvre des changements découlant de la réforme législative de 1998 et de collaborer avec le ministre de la Justice, qui entreprend un examen complet du mode de règlement des questions touchant les droits de la personne au Canada.

# Message de la présidente

A bien des égards, 1998 a été une année décisive pour le Tribunal canadien des droits de la personne, puisqu'il a établi les derniers liens officiels qui l'unissaient à la Commission canadienne des droits de la personne ont été rompus et qu'une importante

restructuration en a fait un tribunal permanent, plus petit et composé d'un noyau de membres à plein temps. C'est aussi en 1998 que nous avons été sous les projecteurs à la suite d'une décision faisant jurisprudence qui nous demandait d'interpréter les dispositions sur la parité salariale de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).

Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal.

et celui-ci est de plus en plus souvent appelé à mettre en équilibre les droits et les intérêts légitimes de parties dont les points de vue sont également convaincants. La perte de confiance des entreprises canadiennes dans l'indépendance du Tribunal n'a fait que compliquer les choses. Les contestations répétées de sa compétence et de son indépendance au cours de la dernière décennie ont atteint un point culminant en 1998, quand la Cour fédérale a conclu que le Tribunal des droits de la personne nommé en vertu de l'ancienne LCP ne possédait pas l'indépendance requise pour tenir une audience impartiale. Pour toutes ces raisons, la mise en place d'un Tribunal indépendant et hautement qualifié s'imposait. Les récents changements exigeant que les personnes nommées au Tribunal possèdent une connaissance approfondie des questions relatives aux droits de la personne et les modifications apportées à la structure et au fonctionnement du Tribunal nous aideront sans aucun doute à relever les défis à venir.

Le Tribunal s'est également donné pour priorité de perfectionner la compétence de ses membres

La décision concernant la cause du Conseil du Trésor a reçu une attention inhabituelle, même si elle n'était pas exceptionnelle. Les questions complexes, qu'elles soient juridiques ou liées à la preuve, font maintenant partie de la vie courante du Tribunal. Les cas isolés de discrimination occupent moins de place qu'avant dans les travaux du Tribunal puisqu'un nombre croissant de plaintes concernent des pratiques systémiques déjà anciennes. Les cas confiés au Tribunal sont moins clairement définis



Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR64-1/1999

ISBN 0-662-64143-4

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel, 1998



# Table des matières

1	Message de la présidente
3	Nouveau départ
4	Nouvel organisme doté d'un mandat renouvelé
7	Tendances actuelles et nouvelles orientations
7	Évolution du travail du Tribunal
8	Parité salariale
9	Obligation d'accommodement
10	Propagande haineuse
10	Équité en matière d'emploi
11	Processus de règlement extrajudiciaire des différends
12	Rapport du Vérificateur général
14	Nouveau programme de formation pour les membres du Tribunal
14	Nouvelles règles de procédure
15	Décisions rendues en 1998
21	Révision judiciaire des décisions du Tribunal
23	Annexe 1 : Organigramme
24	Annexe 2 : Aperçu du processus d'audience
26	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
28	Annexe 4 : Greffe du Tribunal canadien des droits de la personne


Le 31 mars 1999

L'honorable Gillias L. Molgat, président  
Sénat

Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport  
annuel du Tribunal canadien des droits de la personne  
pour l'année 1998, conformément au paragraphe 61(3)  
de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations  
distinguées.



Anne L. Mactavish  
Présidente

Le 31 mars 1999

L'honorable Gilbert Parent, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le premier rapport  
du Tribunal canadien des droits de la personne pour  
l'année 1998, conformément au paragraphe 61 (3)  
de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations  
distinguées.



Anne L. Mactavish

Présidente

# TRIBUNAL

canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CRÉÉ POUR ENTENDRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION TRANSMISES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET POUR DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (LCDP), QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence en vigueur. Il est la seule entité habilitée à décider légalement si une personne a enfreint la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques et aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui vise les employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal de l'équité en matière d'emploi sera probablement nommé en 1999.



RAPPORT ANNUEL 1996

# TRIBUNAL canadien des droits de la personne



CAI  
HRT  
-A56

Information  
Publications

Canadian Human Rights  
TRIBUNAL



Canadian Human Rights  
TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 1999

# Canadian Human Rights TRIBUNAL

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

Canadian Human Rights  
**TRIBUNAL**

March 31, 2001

The Honourable Daniel Hays, Speaker  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2000 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish  
Chairperson

APR 16 2001



Canadian Human Rights  
TRIBUNAL

March 31, 2001

The Honourable Peter Milliken, Speaker  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2000 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anne L. Mactavish', with a stylized, looping flourish at the end.

**Anne L. Mactavish**  
Chairperson

# Table of Contents

Message from the Chairperson . . . . .	1
Refining the human rights delivery process . . . . .	2
An unsettling year . . . . .	2
New allegations of institutional bias . . . . .	3
The mediation debate continues . . . . .	5
<i>Promoting Equality: A New Vision</i> —Report of the Canadian Human Rights Act Review Panel . . . . .	6
Improving the human rights adjudication process . . . . .	8
Keeping the public informed . . . . .	8
New developments and emerging trends . . . . .	10
Growing caseload . . . . .	10
The duty to accommodate . . . . .	10
Employment equity . . . . .	10
Cases . . . . .	11
Tribunal decisions rendered . . . . .	11
Pay equity update . . . . .	13
Judicial review by the Federal Court . . . . .	15
Appendix 1: Organization chart . . . . .	18
Appendix 2: An overview of the hearings process . . . . .	19
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members . . . . .	22
Appendix 4: The Tribunal Registry . . . . .	27
Appendix 5: Tribunal contact information . . . . .	28



© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-1/2000

ISBN 0-662-65679-2

Canadian Human Rights Tribunal / Annual report 2000.

# Message from the Chairperson

**T**his has been a year marked by a number of significant developments for the Canadian Human Rights Tribunal.

On the positive side, the attention paid to the training of members of the Tribunal, as well as the experience gained by members as a result of the smaller size of the Tribunal, has begun to produce measurable results. Over the last 12 months, the Tribunal process has become faster and more efficient. At the same time, there has been a significant increase in the number of Tribunal decisions upheld by the Federal Court of Canada.

Not all of the developments of the last year have been positive. In November, Madam Justice Tremblay-Lamer of the Trial Division of the Federal Court found that certain provisions of the *Canadian Human Rights Act*, as they relate to the Canadian Human Rights Tribunal, were insufficient to provide the Tribunal with the necessary degree of institutional independence. This brought a halt not only to the pay equity dispute involving Bell Canada and its employees, but also to a number of other hearings. The courts have frequently noted that there is a compelling public interest in having complaints of discrimination dealt with in a timely fashion. Unfortunately, given the current state of affairs,

the Canadian Human Rights Tribunal will be unable to provide such a level of service in the foreseeable future.

This is the third time that the Canadian Human Rights Tribunal has been found to lack the institutional independence necessary to provide Canadians involved in the human rights process with fair and impartial hearings,<sup>1</sup> and the second such decision in less than three years. Three different statutory schemes have now been found to provide inadequate guarantees of institutional independence. These deficiencies can only serve to undermine the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal, and to bring the administration of the human rights process at the federal level into disrepute. Canadians are entitled to have human rights complaints in which they may be involved dealt with by an institutionally fair and impartial Tribunal. The only way to ensure that objective is met quickly, and with certainty, is through legislative action.



Anne Mactavish

---

<sup>1</sup> See *MacBain v. C.H.R.C.*, [1985] 1 F.C. 856, *Bell Canada v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada et al.*, [1998] 3 F.C. 244 (F.C.T.D.) (per McGillis J.), and the decision of Tremblay-Lamer J. in *Bell Canada v. CTEA, Femmes Action and Canadian Human Rights Commission*, Docket T-890-99, November 2, 2000.



# Refining the human rights delivery process

## An unsettling year

*[R]ights never securely legitimize the status quo; they actually make grievance legitimate, and in so doing compel societies to continue their partial, inadequate, and therefore unending process of reform. This idea that society is forever incomplete, forever in search of a justice that remains beyond its grasp, is characteristic of modern societies everywhere.*

**Michael Ignatieff**  
*The Rights Revolution*

**T**he year 2000 Massey Lectures were dedicated to an examination of human rights in Canada, including their impact on Canadian society and Canadian politics. The evolution of human rights discourse and human rights protection mechanisms has paralleled the growing complexity and sophistication of Canadian society, and has probably generated at least as much uncertainty as it has resolved.

The recent history of the Tribunal is a case in point. The last 15 years have seen numerous challenges to the Tribunal's jurisdiction and institutional independence, challenges that occasionally ground the entire human rights enforcement process to a halt. A string of legislative amendments between 1985 and 1998, along with a major restructuring of the Tribunal in 1998, were intended to resolve the

shortcomings identified by the courts. Since 1998 the Tribunal has significantly improved its case planning and management processes, its rules of procedure and practice, and its professional development program for members.

These labours began bearing fruit in 2000 as the Tribunal found itself managing an unexpectedly heavy caseload. Apart from its increased speed and efficiency, the Tribunal has also enjoyed the growing deference of the judicial system as the proportion of Tribunal rulings set aside by the courts has declined.

It was therefore disappointing when, in November 2000, the Federal Court once more called the Tribunal's institutional independence into question, finding that the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) remained flawed after almost two decades of fine-tuning. Numerous hearings were suspended in the wake of the ruling, pending an appeal of the Trial Division's decision. For the first time in its 22-year history, the Tribunal began accumulating a case backlog as it awaited the ruling of the Federal Court of Appeal, expected in 2001.

Meanwhile, other aspects of the Tribunal's work were also put on hold, this time at the Tribunal's own instigation. In the spring of 2000, the Tribunal temporarily suspended its four-year experiment with alternative dispute resolution. Although a review of the Tribunal's mediation process in 1998 found that participants were

generally pleased with both the process and the outcome of mediated settlements, further analysis has raised questions as to whether the use of mediation subverts the intent of the CHRA. The Tribunal remains concerned that confidential settlements, however much they may satisfy the needs of individual complainants and respondents, may not adequately address the educational component of human rights legislation. The Tribunal's mediation services remain on hold pending the outcome of an evaluation and policy review in this area.

Adding to the prospect of continued uncertainty, a panel of human rights experts, appointed by the Minister of Justice in 1999 to review Canada's human rights system, issued its report in June 2000. Under the leadership of the Honourable Gérard La Forest, the panel recommended sweeping changes to the federal human rights enforcement apparatus, with the objective of speeding up access to human rights remedies. In the proposed "direct access model" complainants would bypass the Canadian Human Rights Commission and take their claims directly to the Tribunal. The Tribunal would become responsible for the processing of complaints, as well as for their adjudication, with significant implications for the Tribunal's workload and operations.

Thus, as the millennium drew to an end, the Canadian Human Rights Tribunal found itself moving into a new era of uncertainty, uncertainty

about the legitimacy of its status, the magnitude of its impending backlog, and the future of the human rights adjudication process in Canada.

Clearly, the entire field of human rights remains a work in progress — in principle and practice, conception and delivery, intent and result — and the Tribunal is becoming fairly adept at living with the resulting uncertainty.

In the following pages we chronicle our progress in this unsettling year.

The evolution of  
human rights  
discourse and human  
rights protection  
mechanisms has  
paralleled the  
growing complexity  
and sophistication of  
Canadian society.

## New allegations of institutional bias

On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the CHRA compromised the Tribunal's institutional independence and impartiality. Ruling on an application for judicial review of an interim decision of the Tribunal, the Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was

"unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines on the interpretation of the CHRA. The problem, according to the court, stemmed from the provisions of the Act conferring such power on the Commission.

The Court also found that a second provision of the Act compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. "The principle of institutional independence requires that a tribunal is structured to ensure that the members are independent," said

Justice Tremblay-

Lamer. "In the case at

bar, the ability of a member to continue the case will depend on the discretion of the Chairperson. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exer-

cised but rather in the existence of the discretion itself. ... In my opinion, given the high level of independence required, only an objective guarantee of security of tenure will give the necessary protection and afford the member the quietude needed to render a decision free of constraint," she said. "There exists no objective guarantee that the prospect of continuance of the tribunal member's duties after expiry of his or her appointment would not be adversely affected by any decisions, past or present, made by that member."

---

The principle of institutional  
independence requires that a tribunal  
is structured to ensure that the  
members are independent.

---

Finding that the two flawed provisions of the CHRA compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected.

The impact of this decision has been considerable. Immediately, another pay equity case, *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post*, adjourned its proceedings, and since that time nearly every new case involving a private sector respondent has been adjourned indefinitely. Given the present state of the law, only cases against government departments or agencies

are exempt from the effects of the Federal Court's ruling.

An appeal of the Trial Division's decision has been filed by the unions involved in the *Bell Canada* case but will not be heard until early spring 2001. The

Tribunal believes that legislative amendment is the preferable course of action, as this appeal may not resolve the issue, and additional appeals may be initiated, further delaying the work of the Tribunal.

Since 60 percent of the 100 new cases expected to be referred to the Tribunal in 2001 will involve private sector employers, the Federal Court decision will have the effect of creating a case backlog for the first time in the Tribunal's history. Once the issue is resolved, the Tribunal will propose that highly experienced former

members be appointed as temporary members to hear and decide these cases under the temporary members' provisions of the Act. Depending on the number of cases in the backlog and the availability of resources, the Tribunal expects that all postponed cases can be heard and decided within 12 to 18 months.

## The mediation debate continues

In the spring of 2000, the Tribunal suspended its mediation services. These services had become increasingly popular since the launch of the Tribunal's alternative dispute resolution project in 1996. Yet despite the numerous advantages of mediated settlements over litigated ones, the Tribunal has become concerned that the increased speed, reduced cost and greater individual satisfaction that characterize mediated settlements may be more than offset by the lost opportunities for public education. The fact that the outcome of mediated settlements is confidential means that part of the intent of the CHRA is subverted.

One of the important objectives of the CHRA is to eliminate discriminatory practices by federally regulated employers and service providers, including unintentional and systemic discrimination. This kind of discrimination results from the ordinary operation of established procedures of recruitment, hiring or service provision based

on under-inclusive ideas about who should be doing certain kinds of work or who should be able to benefit from certain types of services.

Cases of direct discrimination are often resolved without recourse to adjudication, and often through mediated settlements. But the class of cases generally referred to human rights tribunals involves long-standing systemic practices, often affecting a wide range of employees and clients. When cases such as these come to the Tribunal, there is a broader interest at stake than just those of the individual complainant and respondent. Allowing such cases to be settled off the public record may prevent systemic discrimination from being detected, let alone rectified. By contrast, public hearings and published rulings help expose discriminatory practices and attitudes and create a climate in which these can be challenged and discouraged. When the Tribunal finds that a respondent's actions have not contravened the statute, this also becomes part of the public record. Finally, published decisions establish the parameters of what constitutes discrimination.

In light of these concerns, the Tribunal has suspended its mediation services pending a full review of its mediation program. Should the Tribunal decide to reintroduce mediation, we will be developing and implementing procedural and policy changes designed to protect not only the interests of parties to the dispute, but also the interests of the many.



## *Promoting Equality: A New Vision—Report of the Canadian Human Rights Act Review Panel*

Responding to public concerns about delays and inefficiencies in the federal human rights enforcement process and to issues raised by the Auditor General of Canada in his 1998 report, the Minister of Justice launched a system-wide review of the CHRA in 1999. Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel conducted an extensive review of the current Act, examining issues of substance and process, principle and procedure. In its final report, the Panel made recommendations intended to bring the legislation into step with contemporary concepts of human rights and equality and to modernize Canada's process for resolving human rights disputes.

### Direct access model

In its report, issued in June 2000, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process aimed at "ending the Commission's monopoly on complaint processing." The Panel recommended that the Act provide a process allowing claimants to bring their cases directly to the Tribunal with public legal assistance. In the proposed system, the Canadian Human Rights Commission would cease to investigate complaints, eliminating potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate." Both the initial screening of claimants and the investigation phase,

currently conducted by the Commission, would instead be undertaken by the Tribunal, and the Commission would cease to be a gatekeeper between complainants and the Tribunal.

The impact of such a change in process could be significant for the Tribunal. First, it would increase the Tribunal's caseload from 30–35 new cases a year to as many as 500–600 new cases a year. Such a dramatic increase in workload would necessitate a larger Tribunal, one with more members and a greater research and administrative capacity. The Tribunal would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. And it would need to acquire a new range of skills. The Tribunal has begun researching how to implement such a model.

### Mediation

The Tribunal Chairperson had asked the Panel to review the Tribunal's mediation process, to suggest how selection criteria might be improved and to offer guidance on whether the publication of mediated settlements should be made compulsory, rather than optional as it is now. The Panel chose to address mediation in the context of the proposed new complaint procedure. Under the direct access model outlined in the previous section, the Tribunal, rather than the Commission, would take primary responsibility for mediation, and this responsibility would be made explicit in the CHRA. All aspects of the mediation process, including the settlement, would be confidential. The Tribunal would be expected to develop and refine guidelines about the kinds of cases that would be excluded from mediation, based on

the nature of the claim, the public interest issues at stake, the likelihood of settlement and the interests of justice.

## Appeals of a Tribunal order

In previous annual reports the Tribunal has lamented the frequency with which Tribunal decisions have been set aside on review, noting that the judicial system's lack of deference for Tribunal decisions has contributed to a flourishing culture of human rights litigation in which requests for reviews of Tribunal rulings have become routine. Despite the recent decline in judicial reversals of Tribunal rulings, a more highly litigious human rights process appears to have become a permanent feature of the system. This is reflected in the growing number of preliminary objections, *res judicata* motions and interim motions on procedural matters that have begun to claim a growing share of the Tribunal's time. Furthermore, the disposition of preliminary or interim motions by the Tribunal is commonly subjected to judicial review, which can result in further delays. The result is that the time needed for the Tribunal to reach a final decision is often disproportionate to the complexities of the complaint.

In its final report in June 2000, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel noted that changes to the structure and credentials of the Tribunal since 1998 entitled Tribunal decisions

to greater deference from the courts than had been accorded in the past. The Panel recommended that the Act be amended to include a "privative clause" requiring the courts to defer to the Tribunal on procedural and factual matters. It also proposed that Tribunal decisions relating to questions of jurisdiction and interpretation of the Act should be subject to review only by the Appeal Division of the

Federal Court of Canada, rather than by the Trial Division as is currently the case. The Tribunal concurs with the recommendations of the Panel and feels that these changes would increase the efficiency of the federal human rights enforcement process.

## A time to act

Officials at the federal Department of Justice are reviewing the Panel's report. The Tribunal would expect an announcement advising of the government's intended course of action in response to the report in the near future. It further

expects, based on the report, that some changes to the Tribunal's role may be made over the next few years. While the long-term effect of the Panel's recommendations on the Tribunal is undecided, the Tribunal does concur with the Panel that the current way of ensuring the human rights of Canadians needs some revision. The Tribunal will cooperate with the Department of Justice to provide whatever assistance department officials may require with this difficult task.

In the proposed  
system, the  
Canadian Human  
Rights Commission  
would cease  
to investigate  
complaints.

## Improving the human rights adjudication process

Professional development has been a major focus of the Canadian Human Rights Tribunal since 1998, when it launched a comprehensive three-week members' training program on adjudication procedures. In 2000, Tribunal members attended two professional development sessions covering new procedural issues, case law updates and new developments in the field of human rights. Members also benefited from special meetings with experts in disability complaints, accommodation and harassment issues, as well as presentations by judges on such procedural issues as assessing the credibility of witnesses. Meanwhile, the Tribunal's Legal Services section has been issuing updates and analyses on relevant new legal precedents, including summaries of the decisions of other human rights adjudication bodies and the superior courts.

With fewer Tribunal members than before the 1998 amendments, the Tribunal is able to deliver a more consistent and timely adjudication process. Nearly all preliminary matters are dealt with by the Chairperson and Vice-Chairperson, improving the timeliness and efficiency of the pre-hearing process. With fewer members deciding on preliminary issues, rulings are delivered with minimal delay and are more consistent from one case to the next.

---

Rulings are delivered with minimal delay and are more consistent from one case to the next.

---

The introduction of case planning questionnaires to obtain basic information from each litigant at the beginning of the hearing process has been highly successful in improving scheduling procedures and ensuring that hearings are timely. Case planning was once a lengthy process, accomplished largely through conference calls requiring the coordination of many lawyers' schedules. Delays of two to three months were not uncommon. The use of case planning questionnaires has not only improved efficiency, but has also enabled the Tribunal to pay closer attention to the individual needs of the parties.

The Tribunal's recently revised Interim Rules of Procedure have proven most effective. No legal challenges to the rules have been raised, nor have any complaints been received. In fact, all feedback has been positive. Moreover, in

contrast with the past, there have been very few requests for adjournment because a party was caught off guard by unexpected evidence.

## Keeping the public informed

To keep the public informed about human rights adjudication and the role of the Tribunal, the Tribunal continued to add to its Web site in 2000, broadening the range of links to other human rights resources and increasing the volume and types of documents available. For example, the site now includes rulings on

procedural issues. With a search engine that allows users to search the Tribunal's decisions database by case name or keyword, the site also provides general information about the Tribunal, as well as access to such public documents as the Tribunal's Interim Rules of Procedure. The Web site describes the federal human rights adjudication process, lists active cases and includes a schedule of upcoming hearings. Visitors can also follow links to other human rights resources, including the Web pages of the Canadian Human Rights Commission and other provincial commissions and tribunals. Public interest in the revamped site continues to grow.

In keeping with its focus on improving access to information about Tribunal services, the Tribunal is also developing several plain language brochures that explain how the Tribunal operates and what a person can expect when participating in a hearing or testifying before the Tribunal. Written for a lay audience, the brochures demystify the Tribunal process and seek to familiarize complainants, witnesses and respondents with the legal jargon contained in correspondence they receive from the Tribunal or participating lawyers. The new brochures are expected to be ready in 2001.



# New developments and emerging trends

## Growing caseload

The volume of new cases being referred to the Tribunal is growing. In the five-year period leading up to 2000, the Tribunal averaged 25 new referrals a year. In 1999, there were 37 new referrals, and in 2000, there were 73. This doubling of new referrals between 1999 and 2000 may be partly attributable to the report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, which took issue with the Canadian Human Rights Commission's role as gatekeeper of the human rights adjudication process. Based on information received from the Commission, the Tribunal now anticipates that it will be receiving an average of 100 new case referrals annually from the Canadian Human Rights Commission, an increase of 300 percent over a very short period. The Tribunal is therefore reviewing its current configuration of full- and part-time members, with a view to maximizing its effectiveness. Perhaps having more full-time members would help to maintain the quality of service the Tribunal's clients have come to expect.

## The duty to accommodate

Another contributor to the Tribunal's growing caseload is a recent increase in the number of disability cases being heard by the Tribunal. Recent Supreme Court decisions that raised the bar for the *bona fide* occupational requirement

defence, as well as a 1998 amendment to the CHRA introducing a duty to accommodate in cases of direct discrimination, have created a new era of uncertainty in an area of the substantive law that was once well-established. Because the guidance offered by the existing case law on employers' obligations vis-à-vis their disabled employees is no longer definitive, the Tribunal anticipates that a flurry of new disability-related complaints will dominate its caseload until the new standards for employers and service providers have been fully explored and interpreted by the Tribunal.

## Employment equity

The Tribunal received its first three applications for hearings under the *Employment Equity Act* (EEA) in 2000. These cases are scheduled to begin hearings in 2001 and will serve as test cases of the 1996 statute, which has not yet been interpreted by the Tribunal. While the Tribunal is permitted to issue rules of procedure for the operation of the new Employment Equity Review Tribunal, we plan to conduct a few hearings before issuing any rules to obtain a better sense of the needs of the parties and how the Tribunal should function. In the interim, the Tribunal has issued a guide, *Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal*, to the parties to assist them in their preparation for a hearing.

# Cases

**T**he Tribunal saw a significant increase in its caseload in 2000 with 73 new referrals and more new cases assigned than in any year since the Tribunal was created. In addition to the five final decisions rendered in 2000, the Tribunal issued 22 written rulings on preliminary and interim motions, as well as several oral rulings. A significant proportion of the Tribunal's hearing schedule was devoted to three ongoing pay equity cases, discussed below.

## Tribunal decisions rendered

### *Carter v. Canadian Armed Forces (Deschamps)*

Robert Carter was a member of the Canadian Armed Forces. The Forces had a mandatory retirement policy that essentially obliged Mr. Carter to retire at age 50. He did so, but later filed a complaint alleging age discrimination. The Forces admitted that the policy was discriminatory, but argued that Mr. Carter's wage losses were limited by a special regulation passed several months after his release from the military. The effect of the regulation was to exempt the Forces' retirement policy from the application of the CHRA. The Tribunal agreed with the Forces' argument. It concluded that on the day the regulation came into effect, the retirement policy ceased to be discriminatory for the purposes of the Act. Thus Mr. Carter could not claim for damages incurred after the regulation's commencement. This case has been appealed to the Federal Court.

Date referred:

22/03/1999

Decision date:

02/03/2000

Number of hearing

days: 1

### *Marinaki v. Human Resources Development Canada (Mactavish/Chicoine/Devins)*

Emilie Marinaki alleged that her manager had sexually and ethnically harassed her. The Tribunal found that there were a series of confrontations between Ms. Marinaki and her manager arising out of the latter's attempts to manage work-related issues, but that neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnicity played any role in creating the conflict. While the manager's conduct during these various confrontations was inappropriate, abusive, unprofessional and constituted poor

Date referred:

02/07/1999

Decision date:

29/06/2000

Number of hearing

days: 32

management, it was not based on a prohibited ground of discrimination. Neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnic origin was a factor in her manager's treatment of her. That said, had the Tribunal found her treatment to have been discriminatory, it would have held the department responsible for the manager's actions.

***Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Pensa)***

Helen Oster alleged that the respondent union had refused to send her to work as a cook/deckhand on a vessel on the basis of her sex. The Tribunal found that she had been discouraged from applying for the job in question because the vessel did not have separate sleeping accommodations for women. Counsel for the union argued that having a woman on board would make it a condition of employment for the other employees to accept sleeping accommodations with members of the opposite sex. However, the shift schedule indicated that Ms. Oster and her crewmates would not have been using the sleeping quarters at the same time. In the absence of evidence of undue hardship, the complaint was upheld. However, no lost wages were awarded because Ms. Oster's lack of experience would have precluded her obtaining the job in any event. This decision has been appealed to the Federal Court.

**Date referred:**  
08/09/1999

**Decision date:**  
09/08/2000

**Number of hearing days:** 6

***Wachal v. Manitoba Pool Elevators (Sinclair)***

Shannon Wachal was dismissed because of her excessive absenteeism. She claimed that her absences were due to allergic and asthmatic reactions caused by the renovations to the offices where she worked. Her complaint alleged discrimination on the basis of disability and a failure to accommodate her disability. The Tribunal, however, did not find evidence that Ms. Wachal's absences were due to her disability. In particular, the Tribunal noted that there was no evidence that any of her co-workers had noticed her symptoms while she was at work. Furthermore, the medical certificates provided did not specifically indicate the nature of Ms. Wachal's illness. Finally, Ms. Wachal's absences generally fell at the end of each month, when the office workload was at its highest. The Tribunal dismissed the complaint.

**Date referred:**  
15/02/2000

**Decision date:**  
27/09/2000

**Number of hearing days:** 3

***Vlug v. Canadian Broadcasting Corporation (Mactavish)***

Henry Vlug alleged that the CBC had discriminated against him on the grounds of disability when it failed to provide full captioning for the hearing impaired in its Newsworld and English language network programming. The Tribunal acknowledged that the CBC was an organization under considerable financial stress and that it had made significant progress in expanding its captioning. However, the CBC's explanations as to why full captioning was not possible were simply not credible. In particular, it did not fully consider: (1) the revenues that could be realized from captioning sponsorships; (2) the possibility of asking its advertisers to provide captioned commercials; (3) the true cost of having centralized real-time captionists on stand-by for use by the affiliate stations. This decision has been appealed to the Federal Court.

**Date referred:**

11/04/2000

**Decision date:**

15/11/2000

**Number of hearing**

**days: 8**

## **Pay equity update**

Three major pay equity cases have consumed a disproportionate share of the Tribunal's time and resources for several years. Hearings in two of these cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post* and *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* — were suspended in the wake of the Federal Court's November 2000 decision, pending the decision of the Federal Court of Appeal. But hearings, at this point, continue in *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories*.

*Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post* is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. In 2000, the case sat for 18 days, for a total of 348 hearing days. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into Reply Evidence. If hearings resume in 2001, the evidence should be completed in 2001.

**Date referred:**

30/03/1992

**Number of hearing  
days in 2000: 18**

**Number of hearing  
days to date: 348**



In *CTEA et al. v. Bell Canada*, hearings had just begun in 1999 before they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The case had 40 hearing days in 2000. Depending on the outcome of the appeal of the Federal Court decision, hearings may proceed for a further two to three years.

**Date referred:**

04/06/1996<sup>2</sup>

**Number of hearing days in 2000:** 40

**Number of hearing days to date:** 55

*Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories* had 47 days of hearings in 2000. Since the case's referral to Tribunal in 1997, there have been 79 hearing days. The effect of the *Bell Canada* decision will be to stop the hearing after the Commission and the complainant have closed their cases (expected in early 2001). Once the Federal Court of Appeal has ruled on the *Bell Canada* case, the Tribunal will proceed based on the directions and parameters provided by the Court.

**Date referred:**

29/05/1997

**Number of hearing days in 2000:** 47

**Number of hearing days to date:** 79

<sup>2</sup> This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the CHRA in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

## Judicial review by the Federal Court

In 2000 the Federal Court Trial Division issued three rulings on final decisions of the Tribunal. Each of these decisions upheld the ruling of the Tribunal or Review Tribunal. The Federal Court of Appeal also rendered decisions on three appeals from Trial Division reviews of earlier Tribunal decisions. All of these decisions upheld or restored the original determinations of the Tribunal.

***Laslo v. Gordon Band Council***  
(Sharlow/Isaac/Strayer) Jul 20, 2000 FCA

Date of original Tribunal decision: 04/12/1996

At issue in this appeal was whether the CHRA applied to the Gordon Indian Band's decision to deny housing on the basis of sex and marital status. The Tribunal had dismissed the complaint on the ground that decisions made pursuant to the *Indian Act* are exempt from the application of the CHRA (see s. 67). The Federal Court Trial Division set aside the Tribunal's decision, and the Band appealed.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
20/07/2000

The Court of Appeal concluded that while exceptions to human rights legislation are to be interpreted narrowly, s. 67 of the CHRA must be respected and allowed to operate within its proper sphere. The denial of housing to Sarah Laslo by the Band Council was based on a "decision" or series of decisions made, authorized or adopted by the Band Council and therefore made under or pursuant to the

*Indian Act*. Consequently, the Band's actions fell within the parameters of s. 67, immunizing it from review under the CHRA. The Tribunal was correct in determining that it lacked jurisdiction over the Band. The Court restored the Tribunal's decision.

***Green v. Treasury Board, Public Service Commission and Human Resources Development Canada*** (Lemieux) Jun 2, 2000 FCTD

Date of original Tribunal decision: 26/06/1998

The Tribunal had found that Treasury Board had discriminated against Nancy Green on the basis of disability when it denied her access to French language training on the basis of test results showing that she lacked the potential for learning a second language. The Tribunal had found that the testing methods unfairly evaluated Ms. Green's capabilities by focusing on limitations imposed by her auditory dyslexia and failing to account for the compensatory strategies that she would be able to avail herself of in an adapted learning setting.

Date of Federal Court ruling: 02/06/2000

The Court upheld the Tribunal's finding that ostensibly non-discriminatory tests applied to the general public service population had discriminatory adverse consequences on people with auditory dyslexia. The Court also upheld the Tribunal's conclusion that the Treasury Board and Public Service Commission had not fulfilled their obligation to accommodate Ms. Green's disability. The Court agreed with the Tribunal that a new method for evaluating language learning potential should be developed, and that Ms. Green should be promoted

to the level she would have reached but for the discrimination. However, the Court set aside the Tribunal's award of compound interest on monetary damages and its award of legal fees to Ms. Green.

***Stadnyk v. Canada Employment  
and Immigration Commission***  
(Strayer/Isaac/Sharlow) Jul 21, 2000 FCA

Date of original Tribunal decision: 27/07/1993

Bobbi Stadnyk alleged that she had been subjected to differential treatment and harassment in the course of a job interview. The alleged discriminatory conduct consisted of hypothetical questions posed to her about how she would react to sexual harassment in the workplace. The employer also discussed her past media appearances wherein she was highly critical of the federal government's record on sexual harassment. It was suggested that there was an incompatibility with this profile and the duties of the job applied for, which involved media relations. The Tribunal, the Review Tribunal and the Federal Court Trial Division came to the conclusion that Ms. Stadnyk's treatment during the job interview had not been discriminatory.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
21/07/2000

The Court of Appeal endorsed the Tribunal's reasoning that, because men and women perceive harassment differently, where the complainant is a woman, the determination of whether conduct amounts to sexual harassment must be made from the perspective of the "reasonable woman." Applying this test, the Court

agreed that the conduct at issue had not been discriminatory. The hypothetical questions may have been inappropriate, but they were not illegal.

***Singh v. Statistics Canada***  
(Teitelbaum) Apr 4, 2000 FCTD

Date of original Tribunal decision: 06/11/1998

Surendar Singh had alleged that Statistics Canada had discriminated against him on the basis of age and race in deciding not to consider him for a staffing competition. The Tribunal upheld his complaint, noting that the employer's failure to put Mr. Singh's name on an eligibility list was at least in part because, at 43 or 44, Mr. Singh did not fit the profile that Statistics Canada had in mind for entry-level economist recruits. The Tribunal ordered Statistics Canada to provide Mr. Singh with an economist position at the first reasonable opportunity, to compensate him for his loss of wages, to pay him \$3,000 for hurt feelings and to pay interest on the amount awarded. Statistics Canada sought a review of the decision by the Federal Court.

Date of Federal Court ruling: 04/04/2000

In upholding the Tribunal's decision, the Court noted that Statistics Canada's failure to put Mr. Singh on an eligibility list despite a growing demand for economist recruits supported the Tribunal's determination. The Court also found the statistical evidence sufficient to establish the existence of systemic discrimination on the basis of age with respect to the selection of candidates for entry-level economist positions. Further, it was satisfied that the Tribunal had not allowed the complainant's

lack of credibility to cloud its decision. Lastly, given the finding of the Tribunal that it was probable that Mr. Singh would have been given an economist position, the Court held that the Tribunal's order to this effect was proper.

***Cramm v. Canadian National Railway***  
**(Mackay) Jun 16, 2000 FCTD**

Date of Review Tribunal decision: 23/06/1998

When the Canadian National Railway shut down in Newfoundland, employee severance benefits were set out in a collective agreement that provided income maintenance benefits to employees who had accumulated 96 months of service. In calculating the number of days of service in any given year, employees were permitted to include absences of up to 100 days for such reasons as jury duty, injury and maternity leave, provided that they had worked at least one day that year. Because of an injury sustained on the job, Barry Cramm was absent from the workplace for four years preceding the layoff. This prolonged absence prevented him from accumulating the requisite 96 months for income maintenance. He alleged that the collective agreement was discriminatory. Although the Tribunal upheld his complaint, a Review Tribunal dismissed it. The Review Tribunal found that the agreement treated Mr. Cramm no differently than it did any other employee who had had lengthy absences.

Date of Federal Court ruling: 16/06/2000

In the Court's view, the Review Tribunal properly found that Mr. Cramm had not been

treated differently from any other individual or group that had been absent for reasons set out in the agreement for similar periods of time.

***MacNutt v. Shubenacadie Indian Band***  
**(Stone/Isaac/Sexton) May 24, 2000 FCA**

Date of original Tribunal decision: 11/10/1995

In this case, an Indian Band had denied social assistance benefits to non-Aboriginal residents of the reserve because of their race. The Tribunal had found that this constituted discrimination and had ordered that the Band make these benefits available to the individuals in question. In a subsequent review of this ruling, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision, and the Band appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

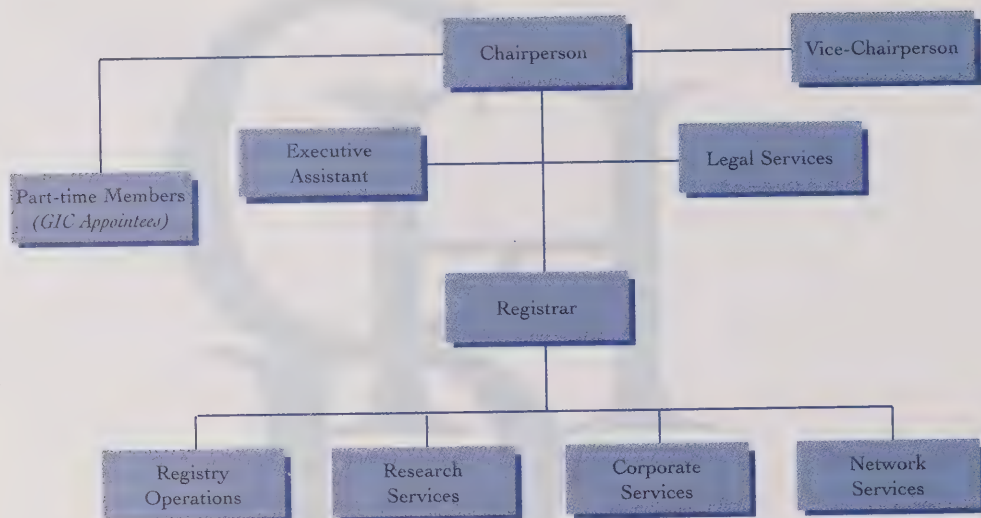
Date of Federal Court of Appeal ruling:  
24/05/2000

In upholding the Tribunal's decision, the Court of Appeal refused to accept the Band's attempts to invoke the interpretative provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* to contest the Tribunal's ruling, noting that the complainants themselves had not relied on the equality provisions of the Charter. The Court also found that the Tribunal had not intruded into provincial jurisdiction when it issued an order affecting the payment of social assistance to non-Indians. On the contrary, the non-Indians in question fell squarely within federal jurisdiction as they were living on the reserve, were spouses of Indians, and had been denied access to a federal program designed to benefit Indians and their dependants.



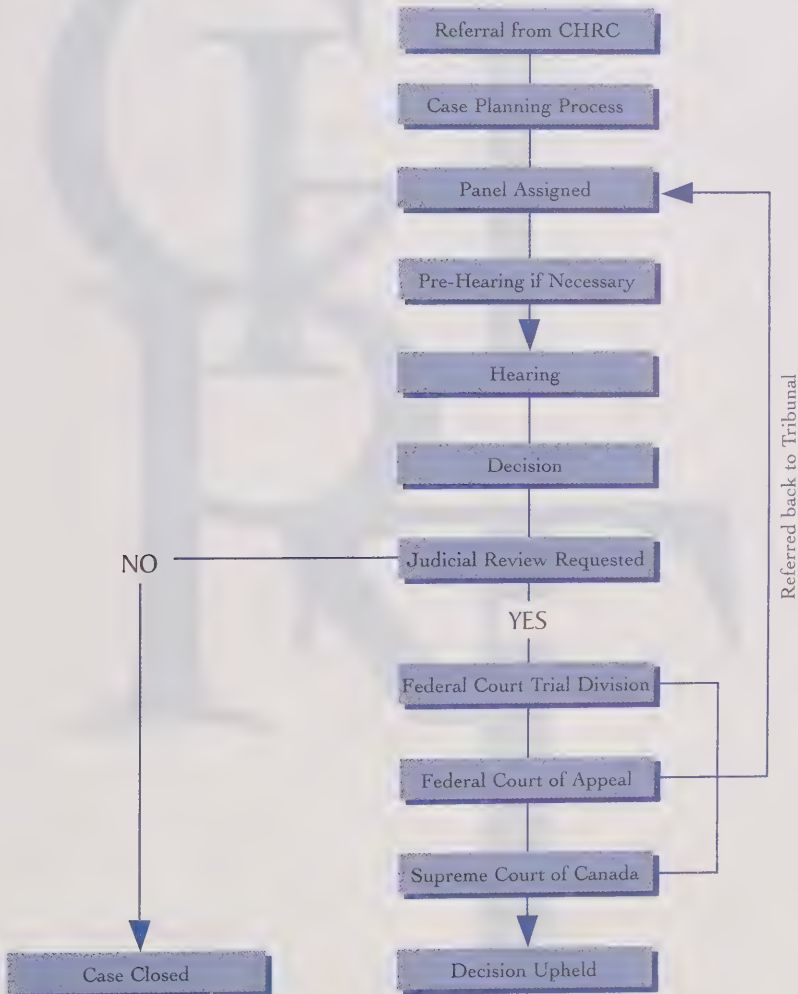
# Appendix I

## Organization chart



# Appendix 2

## An overview of the hearings process



## An overview of the hearings process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission (CHRC) have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

### Referral by the CHRC

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the CHRC sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks from the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

### Mediation

Until the spring of 2000, appropriate cases were referred to mediation if requested by the parties. In such cases, the Chairperson would designate a member of the Tribunal to serve as a mediator. However, all mediation services were suspended early in the year, pending an evaluation and policy review of the Tribunal's four-year experiment with alternative dispute resolution.

### Hearing

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide the case. A person designated as a mediator on a case will not be appointed to the Panel that ultimately hears and decides the merits of the complaint. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal

arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 12 to 15 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The Panel sits in judgment, deciding the case impartially. Hearing the evidence and interpreting the law, the Panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the CHRA. At the conclusion of the hearing process, the members of the Panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the Panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

## Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision to the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.



# Appendix 3

## Canadian Human Rights Tribunal members

Anne Mactavish

### Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.



Grant Sinclair, Q.C.

### Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

**Guy Chicoine, Q.C.**

**Saskatchewan**

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.



**Shirish P. Chotalia**

**Alberta**

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.



**Pierre Deschamps**

**Quebec**

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the University of Montréal in 1972. He is an assistant professor at the Faculty of Law of McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999.



## Reva Devins

### Ontario

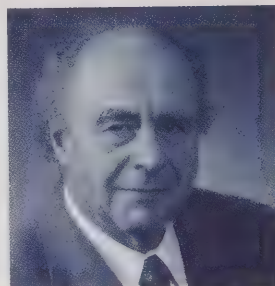
Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.



## Roger Doyon

### Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.



## Sandra Goldstein

### Ontario

Ms. Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity.



## Athanasios Hadjis

### Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.



## Claude Pensa, Q.C.

### Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is senior a partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.



## Eve Roberts, Q.C.

### Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.





## Mukhtyar Tomar

### Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1999.



# Appendix 4

## The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

### **Registrar**

Michael Glynn

### **Manager, Registry Operations**

Gwen Zappa

### **Legal Advisor**

Greg Miller

### **Executive Assistant**

Monique Groulx

### **Registry Officers**

Diane Desormeaux

Bernard Fournier

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

### **Registry Officer – Equal Pay**

Nicole Bacon

### **Network and Systems Administrator**

Julie Sibbald

### **Information and Communications Officer**

Ramona Jauneika-Devine

### **Hearings Assistant**

Lyne Parent

### **Corporate Services Officer**

Robert Le Voguer

### **Administrative Assistants**

Francine Desjardins-Gibson

Thérèse Roy

# Appendix 5

## **Tribunal contact information**

Michael Glynn  
Registrar  
Canadian Human Rights Tribunal  
473 Albert Street  
Suite 900  
Ottawa, Ontario  
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

e-mail: [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

Web site: [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

## Personne-ressource au Tribunal

Michael Glyn  
 Registrare

Tribunal canadien des droits de la personne  
 73, rue Albert

Bureau 900

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707

Télé. : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca  
 Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Annexe 5



## Annexe 4

### Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en contribuant aux recherches et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

#### Conseiller juridique Greg Miller

#### Adjointe exécutive Monique Groulx

#### Agents du greffe

Diane Desormeaux

Bernard Fournier

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

#### Agente du greffe – Parité salariale

Nicole Bacon

#### Administratrice du réseau et des systèmes Julie Sibbald

#### Agente d'information et de communication Ramona Jaunelka-Devine

#### Adjointe aux audiences Lyne Parent

#### Agent des services de gestion Robert Le Voguer

#### Adjointes administratives Francine Desjardins-Gibson Thérèse Roy

## Mukhtyar Tomar Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université du Rajasthan à Jaipur, en Inde, Me Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999.





**Athanasios Hadjis**  
**Québec**

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, Me Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.



**Claude Pensa, c.r.**  
**Ontario**

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. Me Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de

London, en Ontario.



**Eve Roberts, c.r.**  
**Terre-Neuve**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. Me Roberts a également été présidente de la commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

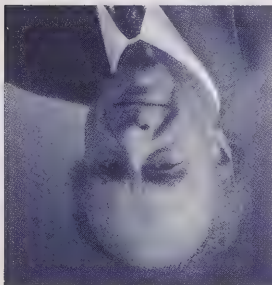
## Reva Devins Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, Me Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intermédiaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.



## Roger Doyon Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, Me Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Me Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.



## Sandra Goldstein Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. Mme Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi, au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.





**Guy Chicotine, c.r.**  
**Saskatchewan**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicotine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Chicotine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicotine, Billesberger and Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.

**Shirish P. Chotalia**

**Alberta**

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de

l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991.

Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit

constitutionnel, dans les questions touchant les droits de la personne et dans

les affaires civiles, au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en

Alberta. Membre de la commission des droits de la personne de l'Alberta de

1989 à 1993, Me Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal

en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle

qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

**Pierre Deschamps**

**Québec**

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université

McGill en 1975, après avoir terminé un baccalauréat ès arts en théologie à

l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de

droit de l'Université McGill, ainsi qu'assistant à la Faculté de l'éducation

permanente. Me Deschamps a été nommé membre à temps partiel du

Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans.





## Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne MacLavish

**Présidente du Tribunal**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne MacLavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association juridique du comité de Carleton, Me MacLavish a enseigné le droit à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique professionnelle et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

**Grant Sinclair, c.r.**

**Vice-président**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Me Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall, et agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.



Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle prononce un jugement définitif.

présente au Tribunal une preuve et des arguments tendant à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la LCDP. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les audiences, qui durent en moyenne de 12 à 15 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la LCDP. Une fois l'audience terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

## Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leurs arguments juridiques au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend un arrêt confirmant ou infirmant la décision du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lueur des erreurs constatées.

## Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par voie de conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur et assume la fonction de procureur de la Couronne et plaide la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut étudier que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou qui portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, des formes de discrimination inexplorées ou des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

## Renvoi par la CCDP

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la CCDP adresse une lettre à la présidente du TCDP lui demandant de désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

## Audience

La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquemment pour instruire la plainte et se prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence du Tribunal, la procédure ou la preuve. Les audiences sont publiques. Durant l'audience, toutes les parties ont ample-ment l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission

## Médiation

Dans les deux semaines qui suivent le renvoi, toutes les parties reçoivent un questionnaire servant à préparer l'audience. Une fois rempli, le questionnaire fournit au greffe suffisamment de renseignements pour lui permettre l'établissement de dates d'audience et de divulgation. Si nécessaire, un membre du Tribunal (normalement la présidente ou le vice-président) communique avec les parties pour répondre à toute question soulevée qui n'a pu être résolue au moyen du questionnaire.

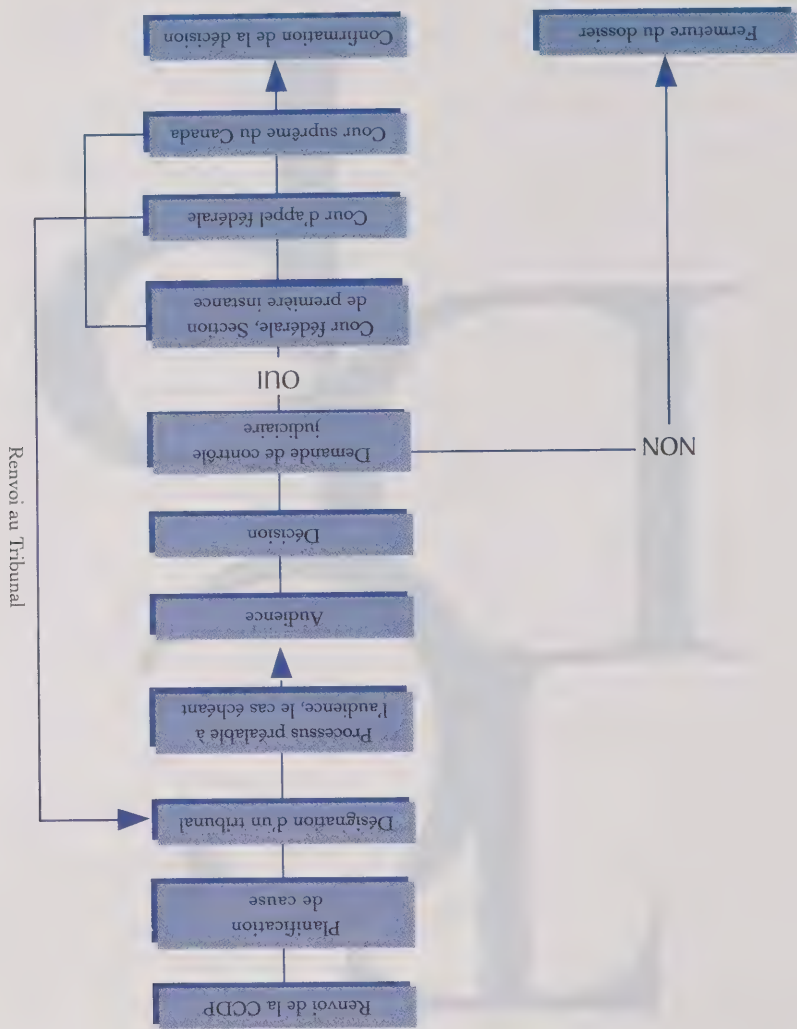
Jusqu'au printemps 2000, les affaires qui s'y

présidente désignait un membre du Tribunal pour agir comme médiateur. Toutefois, au début de l'année dernière, le Tribunal a cessé complètement d'offrir la médiation, en attendant que l'expérience de quatre ans portant sur le règlement extrajudi-

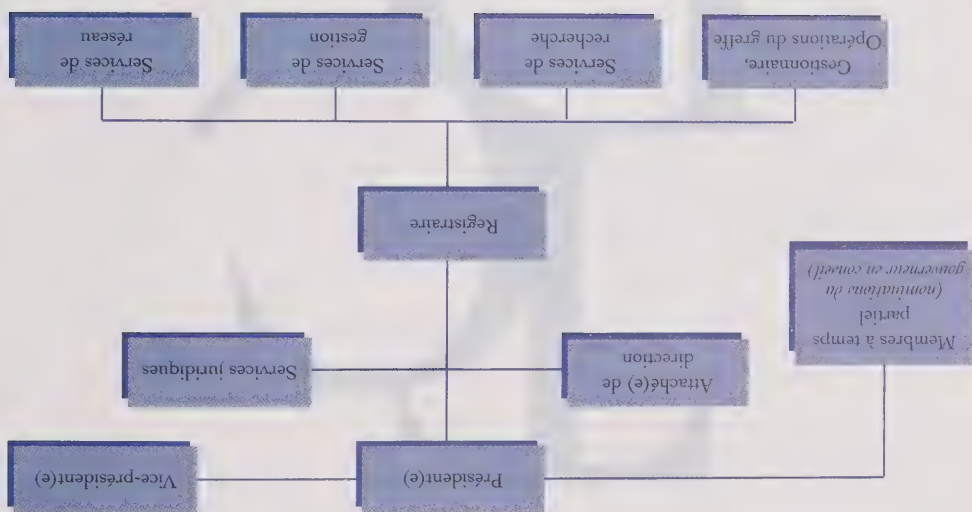
ciaire des différends ait été évaluée et que la politique à cet égard ait été réexaminée.

## Aperçu du processus d'audition

### Annexe 2



## Organigramme



## Annexe I



période similaire pour les motifs mentionnés dans la convention.

*MacNutt c. Bande indienne de Shubenacadie*  
(Stone/Isaac/Sexton), 24 mai 2000, Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 11/10/1995

En l'espèce, une bande indienne avait refusé de verser des prestations d'aide sociale à cause de leur race. Le Tribunal avait jugé que la bande avait de ce fait commis un acte discriminatoire et lui avait ordonné de verser ces prestations aux personnes en question. À la suite d'une demande de contrôle judiciaire, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. La bande a fait appel de ce jugement devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 24/05/2000

La Cour d'appel a confirmé la décision du Tribunal. Ce faisant, elle a refusé de permettre à la bande d'invoquer les dispositions d'interprétation de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour contester la décision du Tribunal, soulignant que les plaigants eux-mêmes ne s'étaient pas fondés sur les dispositions de la Charte relatives à l'égalité. La Cour d'appel a également conclu que le Tribunal ne s'était pas immiscé dans un domaine de compétence provinciale en rendant une ordonnance au sujet du versement de prestations d'aide sociale à des non-Indiens. Au contraire, les non-Indiens en question relevaient carrément de la compétence fédérale, étant donné qu'ils vivaient dans la réserve, qu'ils étaient les conjoints d'Indiens et qu'ils s'étaient vu refuser l'accès à un programme fédéral destiné à venir en aide aux Indiens et à leurs personnes à charge.

Tribunal avait examiné de façon suffisante la question de la crédibilité du plaignant dans ses motifs. Enfin, compte tenu de la conclusion du Tribunal selon laquelle il était probable que M. Singh aurait obtenu un poste d'économiste, la Cour fédérale a jugé que l'ordonnance du Tribunal à cet égard était pertinente.

*Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (Mackay), 16 juin 2000, Cour fédérale, Section de première instance

Date de la décision du Tribunal d'appel : 23/06/1998

Lorsque la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada a cessé ses activités à Terre-Neuve, la convention collective prévoyait le versement de prestations de remplacement du revenu aux employés qui avaient accumulé 96 mois de service. Aux fins du calcul du nombre de jours de service accumulés au cours d'une année, les employés pourvaient inclure des absences d'au plus 100 jours pour divers motifs (participation à un jury, accident, congé de maternité, etc.), pourvu qu'ils aient travaillé au moins une journée dans l'année en question. À cause d'une blessure professionnelle, Barry Cramm avait été absent de son lieu de travail pendant quatre ans avant d'être mis à pied. Cette absence prolongée l'avait empêché d'accumuler les 96 mois nécessaires aux fins du remplacement du revenu. Il a allégué que la convention collective était discriminatoire. Le Tribunal avait fait droit à sa plainte, mais un tribunal d'appel l'avait rejetée. Le tribunal d'appel a jugé que M. Cramm n'avait pas été traité différemment de tout autre employé qui s'était absenté durant une longue période.

Date de la décision de la Cour fédérale : 16/06/2000

De l'avis de la Cour fédérale, le tribunal d'appel a conclu à juste titre que M. Cramm n'avait pas été traité différemment de tout autre individu ou groupe qui s'était absenté du travail durant une

voulant qu'on songe à concevoir une nouvelle méthode d'évaluation des aptitudes linguistiques et que Mme Green devrait être promue au niveau qu'elle aurait atteint, n'eut été de l'acte discriminatoire. Cependant, la Cour fédérale a invalidé les mesures imposées par le Tribunal en ce qui a trait à l'octroi de l'intérêt composé sur le salaire perdu et à l'adjudication des frais de justice de Mme Green.

*Stadnyk c. Communauté de l'emploi et de l'immigration du Canada (Strayer/Isaac/Sharlow),*  
21 juillet 2000, Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 27/07/1993

Bobbi Stadnyk s'est plainte d'avoir été victime d'un traitement discriminatoire et de harcèlement lors d'une entrevue d'emploi. On lui avait posé des questions hypothétiques relativement à la façon dont elle réagirait si elle faisait l'objet d'un harcèlement sexuel au travail, d'où les allégations de discrimination. L'employeur avait également fait référence aux entrevues qu'elle avait accordées aux médias, où elle ne s'était pas gênée pour critiquer les antécédents du gouvernement fédéral en matière de harcèlement sexuel. On avait émis l'opinion que son profil n'était pas compatible avec les fonctions du poste convoité, qui comportait un volet relations avec les médias. Le Tribunal, le tribunal d'appel et la Section de première instance de la Cour fédérale ont conclu que Mme Stadnyk n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire lors de l'entrevue.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 21/07/2000

La Cour d'appel fédérale a fait sien le raisonnement du Tribunal selon lequel, du fait que les hommes et les femmes ont une perception différente à l'égard du harcèlement, la norme à appliquer pour déterminer s'il y a eu harcèlement dans les cas où la partie plaignante est une femme est celle de la « femme raisonnable ». Appliquant cette norme, la Cour d'appel fédérale a statué que le comportement

reproché ne revêtait pas un caractère discriminatoire. Les questions hypothétiques avaient peut-être été mal choisies, mais elles ne revêtaient pas un caractère illégal.

*Singh c. Statistique Canada (Teitelbaum),*  
4 avril 2000, Cour fédérale, Section de première instance

Date de la décision originale du Tribunal : 06/11/1998

Surendar Singh avait allégué que Statistique Canada avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur l'âge et la race en le jugeant non admissible à un concours de recrutement. Le Tribunal a fait droit à sa plainte, faisant observer que l'une des raisons pour lesquelles l'employeur n'avait pas inscrit son nom sur la liste d'admissibilité était son âge; Statistique Canada avait estimé qu'à 43 ou 44 ans, M. Singh n'avait pas le profil recherché pour les postes d'économiste au niveau d'entrée. Le Tribunal a ordonné à Statistique Canada de nommer à la première occasion M. Singh à un poste d'économiste, de le dédommager pour le salaire perdu, de lui verser une indemnité de 3 000 \$ pour préjudice moral et de lui verser de l'intérêt sur le montant adjugé. Statistique Canada a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour fédérale : 04/04/2000

Tout en confirmant la décision du Tribunal, la Cour fédérale a fait observer que le fait que Statistique Canada n'avait pas inscrit le nom de M. Singh sur une liste d'admissibilité en dépit de son besoin croissant de recruter des économistes appuyait la conclusion du Tribunal. En outre, la Cour fédérale a jugé que la preuve statistique était suffisante pour démontrer l'existence d'une discrimination systémique fondée sur l'âge dans la sélection des candidats aux postes d'économiste au niveau d'entrée. En outre, elle a dit être convaincue que le

## Contrôles judiciaires de la Cour fédérale

En 2000, la Section de première instance de la Cour fédérale s'est prononcée à trois reprises sur des décisions définitives du Tribunal. Dans chaque cas, elle a confirmé la décision du Tribunal ou du tribunal d'appel. La Cour d'appel fédérale a également tranché trois appels à la suite de contrôles judiciaires de la Section de première instance portant sur des décisions antérieures du Tribunal. Tous ces jugements ont confirmé ou rétabli les décisions originales du Tribunal.

***Tsalo c. Conseil de bande de Gordon***  
(Sharrow/Isaac/Strayer), 20 juillet 2000,  
Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal :  
04/12/1996

Dans ce pourvoi, il s'agissait de déterminer si la LCDP s'appliquait à la décision du Conseil de bande de Gordon de refuser d'attribuer un logement à la plaignante en raison de son sexe et de son état matrimonial. Le Tribunal avait rejeté la plainte pour le motif que les décisions rendues en vertu de la *Loi sur les Indiens* échappent à l'application de la LCDP (voir article 67). La Section de première instance de la Cour fédérale a infirmé la décision du Tribunal, et la bande a fait appel de ce verdict.

Date de la décision de la Cour d'appel  
fédérale : 20/07/2000

La Cour d'appel a conclu que, même s'il faut donner une interprétation restrictive aux exceptions à la législation relative aux droits de la personne, l'article 67 de la LCDP doit être respecté et appliqué en fonction des limites des paramètres fixés. Le refus par le conseil de bande d'attribuer un logement à Sarah Laslo était fondé sur une « décision » ou série de décisions rendues, autorisées et adoptées par le conseil de bande – décisions rendues, de ce fait, conformément à la *Loi sur les*

*Indiens*. Par conséquent, les décisions de la bande s'inscrivaient dans les paramètres de l'article 67 et, de ce fait, n'étaient pas susceptibles de contrôle en vertu de la LCDP. Le Tribunal a conclu à juste titre que sa compétence ne s'étendait pas à la bande. La Cour d'appel a rétabli la décision du Tribunal.

***Green c. Conseil du Trésor, Commission de redourees bumaine/ Canada (Lemieux)***  
2 juin 2000, Cour fédérale, Section de première instance

Date de la décision originale du Tribunal :

26/06/1998

Le Tribunal avait jugé que le Conseil du Trésor avait exercé à l'endroit de Nancy Green une discrimination fondée sur la déficience en lui refusant l'admission à un programme d'apprentissage en langue française, les résultats de tests ayant révélé qu'elle n'avait pas les aptitudes nécessaires pour apprendre une deuxième langue. Le Tribunal avait jugé que les méthodes de test employées n'avaient pas permis d'évaluer de façon équitable les aptitudes de Mme Green, du fait qu'on s'était concentré sur les limites imposées par sa dyslexie auditive et qu'on n'avait pas tenu compte des stratégies compensatoires auxquelles elle aurait pu avoir recours dans un milieu d'apprentissage adapté.

Date de la décision de la Cour fédérale :

02/06/2000

La Cour fédérale a confirmé le verdict du Tribunal, à savoir que les tests manifestement non discriminatoires administrés à la fonction publique en général avaient des conséquences négatives discriminatoires pour les personnes atteintes de dyslexie auditive. Elle a également fait sienne la conclusion du Tribunal selon laquelle le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique ne s'étaient pas acquittés de leur obligation d'accommodement envers Mme Green. La Cour fédérale a souscrit à la conclusion du Tribunal

Dans *ACET et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision de novembre 2000 de la Cour fédérale. En 2000, cette affaire a nécessité 40 jours d'audience. Il se peut que les procédures se poursuivent encore deux ou trois ans, selon le résultat du pourvoi dans l'affaire *Bell Canada*.

Au total, 47 jours d'audience ont été consacrés à l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 2000. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 79 jours d'audience. L'arrêt *Bell Canada* aura pour effet de suspendre l'audience, une fois que la Commission et la partie plaignante auront complété la preuve (au début de 2001, prévoit-on). Dès que la Cour d'appel fédérale se sera prononcée dans l'affaire *Bell Canada*, le Tribunal poursuivra ses procédures en fonction des orientations et paramètres fournis.

La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé cette affaire au Tribunal en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de l'affaire et, par la suite, l'impartialité du Tribunal. À cause de ces deux contestations, les procédures du Tribunal ont été interrompues pendant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal de poursuivre ses procédures tant que sa structure n'aurait pas été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées à la LCDP en juin 1998 avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible de reprendre l'audience, même en nommant de nouveaux membres instructeurs, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. De nouveaux membres instructeurs ont été nommés pour entendre l'affaire au début de 1999.

Date du renvoi : 29/05/1997  
 Nombre de jours d'audience en 2000 : 47  
 Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 79

Date du renvoi : 04/06/1996<sup>2</sup>  
 Nombre de jours d'audience en 2000 : 40  
 Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 55



Date du renvoi :  
11/04/2000

Date de la décision :  
15/11/2000

Nombre de jours  
d'audience : 8

Date du renvoi :  
30/03/1992  
Nombre de jours  
d'audience  
en 2000 : 18  
Nombre de jours  
d'audience jusqu'à  
maintenant : 348

## Vlug c. Société Radio-Canada (Mactavish)

Henry Vlug a allégué que la Société Radio-Canada (SRC) avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur la déficience en ne fournissant pas aux malentendants un sous-titrage complet de la programmation télévisuelle de Newsworld et de son réseau anglais. Le Tribunal a reconnu que la SRC, malgré les difficultés financières considérables qu'elle connaissait, avait fait d'importants progrès en matière de sous-titrage. Cependant, les explications fournies par la SRC quant aux raisons pour lesquelles il lui était impossible d'offrir un sous-titrage complet n'étaient tout simplement pas plausibles. Plus particulièrement, elle n'avait pas pleinement tenu compte : 1) des recettes qu'aurait pu lui rapporter la vente de commandes pour le sous-titrage; 2) de la possibilité de demander à ses annonceurs de produire des commerciaux sous-titrés; 3) de ce qu'il en coûterait vraiment pour garder en disponibilité en un lieu central des sous-titres qui pourraient fournir un service de sous-titrage en temps réel aux stations affiliées. Cette décision a fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale.

## Mise à jour sur la parité salariale

Depuis quelques années, le Tribunal a consacré une part disproportionnée de son temps et de ses ressources aux trois principales affaires d'équité salariale. Dans deux de ces instances – *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes et Association canadienne des employés du téléphone (ACEPT) et autres c. Bell Canada* –, les procédures ont été suspendues dans la foulée du jugement de novembre 2000 de la Cour fédérale, en attendant le verdict de la Cour d'appel fédérale. Toutefois, dans *l'affaire Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, l'audience se poursuit.

*L'affaire Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 2000, les membres instructeurs ont siégé pendant 18 jours, ce qui a porté à 348 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant l'issue du pourvoi dont a fait l'objet *l'arrêt Bell Canada*, le TCDF venait d'amorcer l'étape de la contre-preuve. Si les audiences reprennent au printemps 2001, la présentation de la preuve devrait prendre fin en 2001.



de Mme Marinaki au cours de ces diverses confrontations avait été inappropriée et non professionnelle et qu'elle dénotait une piètre gestion, elle n'était pas fondée sur un motif de distinction illicite. Ni le sexe de Mme Marinaki ni son origine ethnique n'avaient eu à voir avec le traitement que son gestionnaire lui avait réservé. Cela dit, s'il avait conclu que Mme Marinaki avait été l'objet d'un traitement discriminatoire, le Tribunal n'aurait pas hésité à tenir le ministère responsable des gestes posés par son gestionnaire.

*Oster c. International Longshoremen's Union (Pensa)*

Helén Oster a allégué que le syndicat intimé lui avait refusé, en raison de son sexe, un emploi de matelot de pont-cuisinier à bord d'un navire. Le Tribunal a conclu que le syndicat l'avait empêchée de postuler l'emploi en question parce que le navire n'était pas doté d'installations de couchage distinctes pour les femmes. L'avocat du syndicat a fait valoir que le fait de recruter une femme aurait imposé aux autres employés une nouvelle condition d'emploi, c'est-à-dire accepter de partager les installations de couchage avec des membres du sexe opposé. Toutefois, selon l'horaire des postes, Mme Oster et les autres membres d'équipage n'auraient pas utilisé en même temps les installations de couchage. L'intimé n'ayant pas démontré qu'il aurait été soumis à une contrainte excessive, la plainte a été accueillie. Toutefois, aucun dédommagement n'a été accordé pour la perte de salaire, étant donné que Mme Oster n'aurait pas pu de toute façon obtenir l'emploi en raison de son manque d'expérience. Cette décision a été portée en appel devant la Cour fédérale.

*Wachal c. Manitoba Pool Elevators (Sinclair)*

Shannon Wachal a été congédiée en raison de son trop grand nombre d'absences. Elle a allégué que ses absences étaient imputables à des réactions allergiques et asthmatiques causées par la rénovation des bureaux où elle travaillait. Dans sa plainte, elle a prétendu qu'on avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur une déficience et qu'on n'avait pas pris de mesures d'accommodement. Toutefois, le Tribunal n'a pas trouvé d'éléments de preuve démontrant que les absences de Mme Wachal étaient attribuables à sa déficience. Plus particulièrement, le Tribunal a fait observer que rien dans la preuve n'indiquait que ses collègues avaient remarqué des symptômes lorsqu'elle était au travail. En outre, les certificats médicaux fournis ne précisent pas la nature de la maladie de Mme Wachal. Enfin, Mme Wachal s'absentait généralement à la fin de chaque mois, lorsque la charge de travail atteignait son niveau le plus haut. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Date du renvoi : 08/09/1999  
Date de la décision : 09/08/2000  
Nombre de jours d'audience : 6

Date du renvoi : 15/02/2000  
Date de la décision : 27/09/2000  
Nombre de jours d'audience : 3

Le Tribunal a vu sa charge de travail augmenter considérablement en 2000 alors qu'il a enregistré 73 nouveaux renvois, soit un nombre record. Outre les cinq décisions définitives rendues en 2000, le Tribunal a produit 22 décisions écrites portant sur des requêtes préliminaires ou provisoires, ainsi que plusieurs décisions orales. Une bonne part du calendrier d'audiences du Tribunal a été consacrée aux trois affaires de parité salariale mentionnées ci-après.

## Décisions rendues par le Tribunal

### *Carter c. Forces armées canadiennes (Deschamps)*

Robert Carter était membre des Forces armées canadiennes. La politique des Forces armées en matière de retraite obligatoire a pour ainsi dire obligé M. Carter à prendre sa retraite à l'âge de 50 ans. Après son départ à la retraite, il a déposé une plainte dans laquelle il a allégué avoir été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Les Forces armées ont admis que leur politique était discriminatoire, mais elles ont soutenu que le dédommagement pour la perte de salaire subie par M. Carter était soumis à un règlement spécial adopté plusieurs mois après sa libération de l'armée. Le règlement avait pour effet de soustraire la politique en question à l'application de la LCDP. Le Tribunal a souscrit à l'argument des Forces armées. Il a conclu que le jour où le règlement est entré en vigueur, la politique de retraite obligatoire avait cessé d'être discriminatoire aux fins de l'application de la Loi. Par conséquent, M. Carter n'avait pas droit à un dédommagement pour la période qui avait suivi l'entrée en vigueur du règlement. L'affaire a été portée en appel devant la Cour fédérale.

### *Marinaki c. Développement des ressources humaines Canada (MacTavish/Chicoine/Devins)*

Emilie Marinaki a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et ethnique de la part de son gestionnaire. Bien qu'il ait effectivement constaté qu'il y avait eu entre la plaignante et son gestionnaire un certain nombre de confrontations à la suite de tentatives de celui-ci pour gérer des questions relatives au travail, le Tribunal a jugé que ni le sexe de Mme Marinaki ni son ethnicité n'avaient joué un rôle dans la création du conflit. Même si la conduite du gestionnaire

Date du renvoi : 22/03/1999  
Date de la décision : 02/03/2000  
Nombre de jours d'audience : 1

Date du renvoi : 02/07/1999  
Date de la décision : 29/06/2000  
Nombre de jours d'audience : 32

# Faits nouveaux et nouvelles tendances

## Charge de travail accrue

Le Tribunal est témoin d'une explosion de la demande. De 1995 à 2000, le nombre moyen de nouveaux cas soumis au Tribunal a été de

25. En 1999, le Tribunal a enregistré 37 nouveaux renvois et en 2000, 73. Le rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la*

*personne*, dans lequel on a déploré le rôle de garde-barrière que joue la Commission canadienne des droits de la personne, n'est sans doute pas étranger au doublement du nombre de renvois entre 1999 et 2000. Selon certains renseignements fournis par la Commission, le Tribunal peut dorénavant s'attendre à recevoir d'elle une centaine de nouveaux dossiers annuellement, ce qui représenterait une augmentation de 300 p. 100 sur une très

courte période. Aussi, le Tribunal a-t-il entrepris de réexaminer la répartition entre le nombre de membres à temps plein et le nombre de membres à temps partiel, en vue d'optimiser son efficacité. Le fait de pouvoir compter sur un plus grand nombre de membres à temps plein aiderait peut-être à maintenir la qualité du service auquel s'attendent désormais les clients du Tribunal.

## Obligation d'accommodement

L'augmentation récente du nombre de plaintes fondées sur des déficiences a également contribué à accroître la charge de travail du Tribunal. Les récents arrêts de la Cour suprême qui ont resserré les critères d'application de la défense fondée sur une exigence professionnelle justifiée, ainsi que

l'introduction, à la faveur de la dernière réforme de la LCDP en 1998, de l'obligation d'accommodement dans les affaires de discrimination directe, ont créé un nouveau climat d'incertitude dans un domaine du droit substantiel qui était naguère bien établi. Étant donné que les orientations qui se dégagent de la jurisprudence quant aux obligations des employeurs à l'endroit de leurs employés handicapés ne sont plus définitives, le Tribunal prévoit une vague de nouvelles plaintes relatives à des déficiences jusqu'à ce que les nouvelles normes qui s'appliquent aux employeurs et aux fournisseurs de services aient été pleinement examinées et interprétées par le Tribunal.

## Équité en matière d'emploi

En 2000, le Tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audience en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME). Les audiences devraient débuter en 2001. Chacune de ces affaires représente en quelque sorte une cause type puisque la loi de 1996 n'a encore fait l'objet d'aucune interprétation de la part du Tribunal. Même s'il est autorisé à établir des règles de procédure qui régiront le fonctionnement du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi (TEME), le TCDP a l'intention de tenir quelques audiences avant de le faire, afin de se familiariser davantage avec les besoins des parties et d'être plus à même de déterminer le mode de fonctionnement du TEME. Dans l'intervalle, le Tribunal a publié le *Guide de fonctionnement au Tribunal de l'équité en matière d'emploi* afin d'aider les parties à se préparer à une audience.

ou d'un mot clé dans la base renfermant les décisions du Tribunal. On trouve également dans le site des renseignements généraux au sujet du Tribunal, de même que des documents publics tels que les *Règles de procédure provisoires*. Le site Web décrit la procédure fédérale d'arbitrage en matière de droits de la personne et fournit une liste des affaires actives et le calendrier des prochaines audiences. Grâce aux liens menant aux sites d'autres organismes ceuvrant dans le secteur des droits de la personne, les visiteurs peuvent avoir accès aux pages Web de la Commission canadienne des droits de la personne et à celles des commissions et tribunaux provinciaux. Le

site remanie est de plus en plus populaire auprès du public.

Conformément à son orientation visant à mieux renseigner la population au sujet de ses services, le Tribunal s'emploie également à élaborer

plusieurs brochures de vulgarisation où il explique son rôle et ce à quoi peuvent s'attendre les parties à une instance et leurs témoins. Conçues à l'intention du profane, ces brochures aideront à démystifier la procédure du Tribunal et à familiariser les plaignants, mis en cause et témoins avec le jargon juridique utilisé dans la correspondance qu'ils reçoivent du Tribunal ou des avocats qui y plaident. Le Tribunal prévoit publier les nouvelles brochures en 2001.

conférence, il fallait coordonner l'emploi du temps de nombreux avocats. Les retards de deux ou trois mois étaient chose courante. Le recours à ces questionnaires a amélioré l'efficacité du Tribunal tout en lui permettant de tenir compte davantage des besoins particuliers des parties. Les *Règles de procédure provisoires* du Tribunal, qui ont récemment été révisées, se sont avérées particulièrement efficaces. Ces règles n'ont fait l'objet d'aucune contestation juridique ou plainte. En fait, toute la rétroaction reçue a été positive. De plus, contrairement à ce qui s'est produit dans le passé, il y a eu très peu de demandes d'ajournement parce qu'une partie avait été prise au dépourvu par des éléments de preuve imprévus.

## Garder le public informé

Soucieux de tenir le public informé de la procédure de règlement des plaintes en matière de droits de la personne ainsi que du rôle du Tribunal, nous avons continué en 2000 à améliorer notre site Web, notamment en augmentant le nombre de liens dans le domaine des droits de la personne ainsi que la quantité et les catégories de documents accessibles. Par exemple, nous y publions des décisions portant sur des questions de procédure. Le moteur de recherche permet aux utilisateurs de faire des recherches à l'aide du titre d'une affaire



## Le temps d'agir

La haute direction du ministère de la Justice du Canada se penche actuellement sur le rapport du Comité. Le Tribunal espère que le gouvernement annoncera sous peu son plan d'action. Compte tenu du rapport, il espère également que certains changements seront apportés au cours des prochaines années en ce qui concerne le rôle du Tribunal. Malgré l'incertitude qui règne quant aux conséquences à long terme que les recommandations du Comité auront pour le Tribunal, nous souscrivons à son opinion selon laquelle la façon actuelle de garantir le respect des droits de la

personne au Canada doit faire l'objet d'une certaine révision. Le Tribunal collaborera avec le ministère de la Justice en fournissant à ses représentants toute l'aide nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de cette tâche difficile.

## Amélioration du processus d'arbitrage

Depuis 1998, année où il a institué à l'intention de ses membres un vaste programme de formation d'une durée de trois semaines portant sur le processus d'arbitrage, le Tribunal canadien des droits de la personne accorde beaucoup d'importance à la formation professionnelle. En 2000, les membres du Tribunal ont participé à deux ateliers de perfectionnement portant sur les nouveaux aspects de la procédure, la jurisprudence récente et les éléments nouveaux dans le domaine des droits

## Les décisions sont plus cohérentes et sont rendues dans un court délai.

de la personne. De plus, ils ont participé en compagnie d'experts à des séances spéciales portant sur les plaintes relatives à des déficiences, à l'accommodement et au harcèlement, et assisté à des exposés de juges traitant de divers aspects du processus tels que l'évaluation de la crédibilité des témoins. Par ailleurs, les Services juridiques du Tribunal ont publié des mises à jour et des analyses portant sur les nouveaux précédents pertinents, y compris des résumés des décisions d'autres organismes d'arbitrage en matière de droits de la personne et des tribunaux d'instance supérieure.

Même s'il compte moins de membres qu'avant les modifications de 1998, le Tribunal fait preuve d'une plus grande cohérence dans ses décisions et rend celles-ci plus rapidement. La présidente et le vice-président s'occupent de presque toutes les questions préliminaires, ce qui permet de préparer plus rapidement et efficacement les audiences. Comme les questions préliminaires sont tranchées par un moins grand nombre de membres, les décisions sont plus cohérentes et sont rendues dans un court délai.

Le recours à des questionnaires pour recueillir auprès des parties les renseignements de base nécessaires au début du processus d'audition a grandement contribué à améliorer l'organisation des audiences. La planification des cas était naguère un long processus; il fallait tenir des appels conférences pour planifier le déroulement des audiences; pour organiser un appel



provisaires portant sur des questions de procédure qui grugent de plus en plus le temps du Tribunal. En outre, les décisions rendues par le Tribunal à l'égard des requêtes préliminaires ou provisoires sont souvent soumises à un contrôle judiciaire, procédure qui entraîne d'autres retards. De ce fait, le temps qu'il faut au Tribunal pour rendre une décision définitive est souvent disproportionné par rapport aux complexités qui entourent la plainte.

Dans son rapport final publié en juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a fait observer que la réforme structurelle du Tribunal et les lettres de noblesse qu'il a acquises depuis 1998 lui ont valu une plus grande déférence de la part des tribunaux d'instance supérieure. Le Comité a recommandé de modifier la LCDP afin d'y inclure une « clause privative » exigeant que les tribunaux d'instance supérieure renvoient au Tribunal les questions de procédure

ou de fait. De plus, il a proposé que les décisions du Tribunal relatives à des questions de compétence ou d'interprétation de la LCDP puissent être révisées uniquement par la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada, plutôt que par la Section de première instance comme c'est actuellement le cas. Le Tribunal souscrit aux recommandations du Comité, estimant que les modifications proposées accroîtraient l'efficacité du mécanisme fédéral d'application des droits de la personne.

divulgaration des règlements négociés devrait être obligatoire plutôt que facultative. Le Comité a décidé d'envisager la médiation dans le contexte de la procédure de traitement des plaintes qu'il propose. En vertu du modèle d'accès direct décrit dans la section précédente, le Tribunal, plutôt que la Commission, serait responsable de la médiation, responsabilité qui serait énoncée dans la LCDP.

Tous les aspects du processus de médiation, y compris le règlement, seraient confidentiels. Le Tribunal serait appelé à élaborer et à affiner les critères de sélection des plaintes qui seraient exclues du processus de médiation, compte tenu de leur nature, des questions d'intérêt public en jeu, de la possibilité d'un règlement et des intérêts de la justice.

## Appels à l'égard des ordonnances du Tribunal

Dans ses rapports annuels antérieurs, le Tribunal a déploré le fait que ses décisions étaient souvent renversées, faisant remarquer

que le manque de déférence du système judiciaire à l'égard des décisions du TCDF avait contribué à une culture de litiges tellement florissante qu'il est devenu courant de demander un contrôle judiciaire des décisions du Tribunal. Si le nombre de décisions du Tribunal qui ont été renversées a diminué, il semble que le système soit caractérisé par une procédure plus contentieuse, ainsi qu'en témoigne le nombre croissant d'objections préliminaires, de requêtes en irrecevabilité basées sur l'autorité de la chose jugée et de requêtes

## En vertu du système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes.

## La promotion de l'égalité : une nouvelle vision-Rapport du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Compte tenu de ces préoccupations, le Tribunal a suspendu son service de médiation en attendant un examen complet du programme. Si le Tribunal décide de rétablir la médiation, nous comptons apporter certains changements à la politique et à la procédure afin de protéger non seulement les intérêts des parties, mais aussi ceux de la majorité.

Face aux préoccupations du public à l'égard des délais et des lacunes dans l'application de la procédure fédérale en matière de droits de la personne, ainsi qu'aux questions soulevées par le vérificateur général du Canada dans son rapport de 1998, la

ministre de la Justice a institué en 1999 un examen complet de la LCDP. Présidé par l'honorable Gérard La Forest, ex-juge de la Cour suprême du Canada, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'est livré à un vaste

examen de la loi actuelle, examinant les processus et questions de fond, de procédure et de principe. Dans son rapport final, le Comité a formulé des recommandations visant à harmoniser la LCDP avec les concepts contemporains relatifs aux droits de la personne et à l'égalité, et à moderniser le mécanisme mis en place au Canada pour résoudre les différends de cette nature.

### Modèle d'accès direct

Dans son rapport publié en juin 2000, le Comité a proposé de profondes modifications au mécanisme actuel dans le but de mettre fin au monopole

### Médiation

Une telle réforme sur le plan procédural aurait sans doute d'importantes conséquences pour le Tribunal. D'abord, elle se traduirait par une multiplication du nombre de cas soumis au Tribunal – de 30 ou 35 nouveaux cas traités annuellement, ceux-ci pourraient atteindre 500 ou 600. Afin de faire face à une charge de travail aussi considérable, il faudrait accroître la taille du Tribunal en nommant d'autres membres et en augmentant les ressources dont il dispose sur le plan de la recherche et de l'administration. Il faudrait aussi que le Tribunal se dote de nouvelles méthodes de fonctionnement et d'un nouveau système de gestion des cas. Il lui faudrait enfin acquérir un nouvel éventail de compétences. Le Tribunal a commencé à étudier les modalités de mise en œuvre d'un tel modèle.

qu'exerce la Commission en ce qui concerne le traitement des plaintes. Il a recommandé que la LCDP prévoie un processus qui permettrait aux plaigés, avec une aide juridique publique, d'adresser directement leurs plaintes au Tribunal. En vertu du système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes. Il n'y aurait plus de conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission. Tant le filtrage initial des plaintes que les enquêtes proprement dites, qui relèvent actuellement de la Commission, seraient effectués par le Tribunal. La Commission cesserait d'interposer comme garde-barrière entre les plaigés et le Tribunal.

La présidente du Tribunal a demandé au Comité de se pencher sur le processus de médiation afin de proposer des façons d'améliorer les critères de sélection et de lui indiquer si, à son avis, la

procurent les règlements négociés – étaient loin de compenser les occasions perdues d'éduquer le public. Le fait que les résultats des règlements négociés soient condescendants va jusqu'à un certain point à l'encontre de la volonté du législateur.

L'un des principaux objectifs de la LCDP est d'éliminer les pratiques discriminatoires des employeurs et fournisseurs de services soumis à la réglementation fédérale, notamment la discrimination involontaire et systémique. Ce genre de discrimination résulte de l'application courante de pratiques établies de recrutement, d'embauche ou de prestation de services qui ont pour effet de restreindre l'admissibilité à exécuter certains types de tâches ou à bénéficier de certains types de services.

Les cas de discrimination directe sont souvent réglés sans recourir à l'arbitrage – souvent par voie de médiation. Toutefois, les plaintes qui sont généralement renvoyées aux tribunaux des droits de la personne ont trait à des pratiques systémiques de longue date qui touchent souvent une multitude d'employés et de clients. Lorsque le Tribunal est saisi d'une telle plainte, il n'y a pas que les intérêts du plaignant et du mis en cause qui soient en jeu. En réglant en privé ce type de plainte, on empêche peut-être de déployer une discrimination systémique et d'y remédier.

En revanche, la tenue d'audiences publiques et la publication des décisions qui en découlent contribuent à mettre en relief les pratiques et les attitudes discriminatoires et créent un climat propice pour lutter contre celles-ci. Lorsque le Tribunal juge que le mis en cause a contrevenu à la LCDP, son constat devient public. Enfin, la publication des décisions permet d'établir les paramètres de ce qui constitue la discrimination.

## Poursuite du débat sur la médiation

Le Tribunal a cessé d'offrir la médiation au printemps 2000. La médiation devenait de plus en plus populaire depuis le lancement par le Tribunal en 1996 de son programme de règlement extrajudiciaire des différends. Cependant, malgré les nombreux avantages que comporte la médiation par rapport aux instances judiciaires, le Tribunal s'inquiétait du fait que la compression des délais, la réduction des coûts et la satisfaction personnelle accrue – autant d'avantages que

mais le pourvoi ne sera entendu qu'au début du printemps 2001. Une autre option consiste à examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP. Nous croyons qu'il est préférable d'emprunter cette voie, car il se peut que le pourvoi ne résolve pas le problème et qu'il y ait d'autres appels qui retarderont encore les audiences du Tribunal.

Par suite de l'arrêt de la Cour fédérale, le Tribunal sera confronté à un arrière pour la première fois de son histoire. Nous prévoyons qu'il sera saisi en 2001 d'une centaine de nouveaux cas, dont 60 p. 100 mettront en cause des employeurs du secteur privé. Le Tribunal proposera que, une fois que les problèmes constatés auront été résolus, l'on nomme à titre provisoire d'anciens membres ayant une vaste expérience pour entendre ces affaires aux termes des dispositions de la LCDP relatives aux membres nommés à titre provisoire. Selon le nombre de cas accumulés, tout l'arrière pourrait être éliminé dans un délai de 12 à 18 mois, dans la mesure où le Tribunal disposerait des ressources nécessaires.

la Commission ait le pouvoir de donner de telles directives lui confère un statut spécial dont ne jouit aucune partie comparaisant devant le Tribunal et signifie qu'une partie à une instance peut faire indirectement pression sur le Tribunal pour influencer le résultat de ses décisions dans certains genres de cas. Elle a conclu que le pouvoir décisionnel du Tribunal était indubitablement entravé par le pouvoir de la Commission de donner des directives ayant un effet obligatoire au sujet de l'interprétation de la LCDP. Selon la Cour fédérale, le problème découle des dispositions de la LCDP qui confèrent un tel pouvoir à la Commission.

En outre, la Cour fédérale a jugé qu'une deuxième disposition de la LCDP compromet-tait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président du TCDP a le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal dont le mandat expire dans le cours d'une

audience qu'il préside. Le principe de l'indépendance institutionnelle implique qu'un tribunal doit être structuré de manière à préserver l'indépendance de ses membres, a affirmé la juge Tremblay-Lamer. En l'espèce, un membre pourra continuer d'entendre l'affaire si la présidente du Tribunal le juge à propos. La difficulté ne réside pas nécessairement dans la manière dont le pouvoir discrétionnaire est exercé, mais plutôt dans l'existence même de ce pouvoir. « À mon avis, compte tenu du haut niveau d'indépendance

## Le principe de l'indépendance institutionnelle implique qu'un tribunal doit être structuré de manière à préserver l'indépendance de ses membres.

requis, seule une garantie objective d'inamovibilité assurera la protection nécessaire et procurera au membre la quiétude dont il a besoin pour rendre une décision en toute liberté, a-t-elle ajouté. Il n'existe aucune garantie objective que des décisions antérieures ou courantes du membre dont le mandat a expiré n'influenceront pas de façon négative la décision relative à son maintien en fonction. »

Jugeant que les deux dispositions de la LCDP qui sont entachées de vice compromettaient l'indépendance et l'impartialité du Tribunal en tant qu'institution, la Cour fédérale a ordonné qu'on suspende l'instruction de la plainte de partie salariale à l'encontre de Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posent les articles de la LCDP qui sont en cause. Ce jugement a eu des conséquences considérables. Il a fallu aussitôt ajourner les procédures dans une autre affaire de partie salariale (*Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*) et, depuis ce temps, les procédures dans presque toutes les nouvelles instances mettant en cause un intimé du secteur privé ont été ajournées indéfiniment. Vu l'état actuel de la jurisprudence, seules les affaires mettant en cause des ministères ou organismes gouvernementaux ne sont pas touchées par l'arrêt de la Cour fédérale.

Les syndicats mis en cause dans l'affaire *Bell Canada* ont interjeté appel du jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale,



celles-ci. Ce scénario aurait de vastes répercussions sur la charge de travail et l'activité du Tribunal.

Au moment où le millénaire tirait à sa fin, le Tribunal canadien des droits de la personne était donc à nouveau plongé dans l'incertitude quant à la légitimité de son statut, à l'ampleur de son éventuel arriéré et à l'avenir de la procédure en matière de droits de la personne au Canada.

De toute évidence, toute la procédure en matière de droits de la personne demeure une œuvre inachevée – en théorie et en pratique, dans sa conception et son exécution, au regard de l'intention et du résultat – et le Tribunal sera sous peu passé maître dans l'art de vivre dans l'incertitude. Nous décrivons dans les pages qui suivent notre activité au cours de cette année sous le signe de l'instabilité.

## Nouvelles allégations de partialité institutionnelle

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a statué que deux articles

de la LCDP compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire portant sur une décision provisoire du TCDP, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal n'exerçait pas un pouvoir de décision indépendant à l'égard de toute catégorie d'affaires pour laquelle il était lié par les directives d'interprétation de la Commission canadienne des droits de la personne. De l'avis de la juge Tremblay-Lamer, le fait que

Le discours sur  
les droits de la  
personne et les  
mécanismes de  
protection de ces  
droits ont évolué  
parallèlement à la  
complexification  
de la société  
canadienne.

a provisoirement interrompu son expérience d'une durée de quatre ans portant sur le règlement extrajudiciaire des différends. Bien qu'une étude du processus de médiation du Tribunal ait conclu en 1998 que les participants étaient généralement satisfaits tant de la procédure que des résultats des règlements négociés, une analyse plus poussée a soulevé des doutes à l'égard du recours à la médiation par rapport à la volonté du législateur.

Le Tribunal continue de s'inquiéter de ce que les règlements confidentiels, si satisfaisants soient-ils aux yeux des plaignants et des mis en cause, ne répondent peut-être pas de façon adéquate à l'objectif éducatif de la législation relative aux droits de la personne. Nous avons cessé d'offrir la médiation en attendant que ce processus ait été évalué et que la politique à cet égard ait été réexaminée.

Ajoutant au climat d'incertitude qui persiste, un comité formé de spécialistes des droits de la personne nommés par la ministre de la Justice en 1999 pour examiner la procédure en matière de droits de la personne au Canada, a publié son rapport en juin 2000. Le comité, qui était présidé par l'honorable Gérard La Forest, a recommandé une profonde réforme du mécanisme fédéral d'application des droits de la personne en vue d'accélérer le traitement des plaintes. En vertu du « modèle d'accès direct » proposé, la Commission canadienne des droits de la personne serait court-circuitée et le Tribunal serait saisi directement des plaintes. Il incomberait au Tribunal de traiter les plaintes et de statuer sur



# Affinement de la procédure en matière de droits de la personne

## Une année sous le signe de l'instabilité

*Les droits ne consacrent jamais bien le statu quo; en fait, ils rendent les griefs légitimes et, de ce fait, obligent les sociétés à poursuivre leur processus de réforme partielle, insuffisante et, partant, interminable. Cette idée que la société est à jamais incomplète, toujours en quête d'une justice inatteignable, caractérise les sociétés modernes parloul. [Traduction]*

Michael Ignatieff  
*The Rights Revolution*

Les conférences Massey de l'an 2000 ont été consacrées à un examen des droits de la personne au Canada, y compris leur impact sur la société et la politique canadiennes. Le discours sur les droits de la personne et les mécanismes de protection de ces droits ont évolué parallèlement à la complexification de la société canadienne, créant probablement au moins autant d'incertitude qu'ils en ont dissipé. L'histoire récente du Tribunal est un exemple typique. Au cours des 15 dernières années, la compétence et l'indépendance institutionnelle du Tribunal ont fait l'objet de maintes contestations, qui ont parfois stoppé le processus d'application des droits de la personne. Un train de modifications législatives apportées entre 1985 et 1998, ainsi qu'une restructuration en profondeur du

Tribunal en 1998, devaient corriger les lacunes constatées par les tribunaux d'instance supérieure. Depuis 1998, le Tribunal a sensiblement amélioré ses processus de planification et de gestion des instances, ses règles de procédure et de pratique et le programme de formation professionnelle de ses membres. Tout ce travail a commencé à porter fruit en 2000 alors que le Tribunal, contre toute attente, a été appelé à gérer un nombre considérable de cas. Non seulement il a accru son efficacité et sa vitesse de réaction, mais il a également vu le système judiciaire lui témoigner un plus grand respect, le pourcentage des décisions rejetées par les tribunaux d'instance supérieure ayant fléchi. Quelle n'a donc pas été notre déception lorsque, en novembre 2000, la Cour fédérale a une fois de plus remis en question l'indépendance institutionnelle du Tribunal, jugeant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) était encore entachée de vice après presque deux décennies de peaufinage. Dans la foulée du jugement, de nombreuses audiences ont été suspendues. Pour la première fois en 22 ans d'histoire, le Tribunal a commencé à accumuler un arriéré en attendant l'issue – en 2001, espère-t-on – du pourvoi dont la Cour d'appel fédérale a été saisie. D'autres aspects de l'activité du Tribunal ont également été mis en veilleuse, cette fois de sa propre initiative. Au printemps 2000, le Tribunal

# Message de la présidente

L'année écoulée a été marquée par un certain nombre d'éléments nouveaux importants pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Ainsi, on s'est intéressé à la formation

des membres du Tribunal et l'expérience que

ceux-ci ont acquise par suite de la réduction de la

taille de l'organisme a commencé à produire des

résultats mesurables. Au cours des 12 derniers

mois, le Tribunal s'est acquitté de son rôle de façon

plus rapide et efficace. Par ailleurs, le nombre de

ses décisions qui ont été confirmées par la Cour

fédérale du Canada a sensiblement augmenté.

Quelques éléments viennent toutefois assombrir

le bilan de la dernière année. En novembre, la

juge Tremblay-Lamer, de la Section de première

instance de la Cour fédérale, a conclu que cer-

taines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits*

*de la personne* touchant le Tribunal canadien des

droits de la personne étaient insuffisantes pour

conférer au Tribunal le degré d'indépendance

institutionnelle nécessaire. Ce jugement a eu pour

effet de mettre en veilleuse non seulement l'affaire

de parité salariale mettant en cause Bell Canada

et ses employés, mais aussi un certain nombre

d'autres audiences. Les tribunaux d'instance

supérieure ont fréquemment fait observer que le

public tient particulièrement à ce que les plaintes

de discrimination soient réglées rapidement.

Malheureusement, dans le contexte actuel, le Tribunal canadien des droits de la personne ne sera pas en mesure d'offrir un tel niveau de service dans un avenir prévisible.

C'est la troisième fois que l'on juge que le

Tribunal canadien des droits de la personne n'a

pas l'indépendance institutionnelle nécessaire pour

assurer aux Canadiens mis en cause dans des

affaires relatives aux droits de la personne une

audience équitable et impartiale; en fait, il s'agit

de la deuxième décision du genre en moins de

trois ans. On a jugé à trois reprises que le régime

légal en place ne fournissait pas des garanties

suffisantes d'indépendance institutionnelle. Ces

lacunes ne peuvent que miner la crédibilité du

Tribunal et jeter le discrédit sur l'administration

de la procédure en matière de droits de la personne

à l'échelle fédérale. Les Canadiens ont droit à ce

que les plaintes en matière de droits de la personne

soient traitées par un tribunal équitable et impar-

tial du point de vue institutionnel. La seule façon

d'atteindre cet objectif rapidement, et avec certi-

tude, consiste à prendre des mesures législatives.



Anne MacTavish



© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-1/2000

ISBN 0-662-65679-2

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 2000

# Table des matières

1	Message de la présidente
2	Affirmement de la procédure en matière de droits de la personne
2	Une année sous le signe de l'instabilité
3	Nouvelles allégations de partialité institutionnelle
5	Poursuite du débat sur la médiation
6	<i>La promotion de l'égalité : une nouvelle vision—Rapport du</i>
6	Comité de révision de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
8	Amélioration du processus d'arbitrage
9	Garder le public informé
10	Faits nouveaux et nouvelles tendances
10	Charge de travail accrue
10	Obligation d'accommodement
10	Équité en matière d'emploi
11	Affaires
11	Décisions rendues par le Tribunal
13	Mise à jour sur la parité salariale
15	Contrôles judiciaires de la Cour fédérale
18	Annexe 1 : Organigramme
19	Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition
22	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
27	Annexe 4 : Greffe du Tribunal
28	Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal



Le 31 mars 2001

L'honorable Peter Milliken, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel 2000* du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,



Anne L. MacTavish

Le 31 mars 2001

L'honorable Daniel Hays, président

Sénat

Ottawa (Ontario)

K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel 2000* du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,



Anne L. Mactavish

# TRIBUNAL canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* (LCDP), QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi, qui sont constitués au fur et à mesure des besoins, sont composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne.

R A P P O R T A N N U E L 2 0 0 0

# TRIBUNAL canadien des droits de la personne



CA1  
HRT  
- A56

Government  
Publications

Canadian Human Rights  
TRIBUNAL



Canadian Human Rights  
TRIBUNAL

AVANCE KIROX 7004

Canada



# Canadian Human Rights TRIBUNAL

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

Canadian Human Rights  
**TRIBUNAL**


March 31, 2002

The Honourable Dan Hays, Speaker  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2001 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish  
Chairperson



Canadian Human Rights  
**TRIBUNAL**

March 31, 2002

The Honourable Peter Milliken, Speaker  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2001 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Anne L. Mactavish', with a stylized, flowing script.

Anne L. Mactavish  
Chairperson

# Table of Contents

Message from the Chairperson . . . . .	1
Refining the human rights delivery process . . . . .	2
Consolidating our gains . . . . .	2
Allegations of institutional bias — The sequel . . . . .	2
Acting on the recommendations of the <i>Canadian Human Rights Act</i> Review Panel . . . . .	4
Enhancing Tribunal operations . . . . .	5
Expediting Tribunal decisions . . . . .	6
Keeping the public informed . . . . .	7
International relations . . . . .	7
New developments and emerging trends . . . . .	8
Mounting caseload prompts new appointments . . . . .	8
Employment equity . . . . .	8
Standard of judicial review . . . . .	9
Cases . . . . .	10
Tribunal decisions rendered . . . . .	11
Interim rulings . . . . .	25
Pay equity update . . . . .	27
Judicial review by the Federal Court . . . . .	29
Appendix 1: Organization chart . . . . .	38
Appendix 2: An overview of the hearings process . . . . .	39
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members . . . . .	42
Appendix 4: The Tribunal Registry . . . . .	47
Appendix 5: Tribunal contact information . . . . .	48



© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-1/2001

ISBN 0-662-66457-4

Canadian Human Rights Tribunal / Annual report 2001



## Message from the Chairperson

There have been many positive developments as the Canadian Human Rights Tribunal completes its third year in its restructured form. After an initial 'test drive,' the Tribunal's draft Rules of Procedure appear to be working well, and will soon become regulations. Clarification has been obtained from the Federal Court with respect to the standard of review applicable to the restructured Tribunal. Most importantly, the Tribunal has been able to manage a significantly increased workload.

Some things never change, however, and the issue of the independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal remains an ongoing concern. In May the Federal Court of Appeal set aside the decision of Madam Justice Tremblay-Lamer, finding that the Tribunal does indeed enjoy a sufficient level of independence from both the government and the Canadian Human Rights Commission to allow it to provide Canadians with fair and impartial hearings. The decision of the Federal Court of Appeal allowed the Tribunal to proceed with cases that had been put on hold as a result of Madam Justice Tremblay-Lamer's decision. In December, however, the Supreme Court of Canada granted Bell Canada leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal.

It remains to be seen what effect this most recent development in the Bell Canada saga will have on the day-to-day operations of the Tribunal. What is certain, however, is that until such time as the Supreme Court of Canada renders its decision in the Bell Canada appeal — likely in the spring of 2003 — questions with respect to the institutional independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal will remain.

Canadians involved in the human rights process are entitled to have their cases heard by an independent and impartial Tribunal. As I noted in last year's message, the ongoing concerns regarding the independence of the Canadian Human Rights Tribunal can only serve to undermine the credibility of the Tribunal, and the public confidence in the institution. We do not know what the Supreme Court of Canada will decide in the Bell Canada matter. In the meantime, the only way to ensure that the Canadian Human Rights Tribunal is institutionally independent and impartial is through legislative action.



Anne L. Mactavish

# Refining the human rights delivery process

## Consolidating our gains

The Canadian Human Rights Tribunal enjoyed a year of relative stability in 2001, notwithstanding the increased workload brought on by the resumption in June of hearings involving approximately 17 private employers that had been put on hold since November 2000 and the record number of new referrals. Modifications to Tribunal operations, precipitated by the organizational restructuring that began in 1999, enabled the Tribunal to process cases more efficiently than ever before, helping to offset the growing workload. Even so, the tripling of the Tribunal's caseload since the late 1990s necessitated the appointment of two new full-time members, a development that will help stabilize the planning and hearings process.

## Allegations of institutional bias — The sequel

On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence

and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal. Ruling on an application for judicial review of an interim decision of the Tribunal, the Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human

Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys, and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on

---

The tripling of the Tribunal's caseload since the late 1990s necessitated the appointment of two new full-time members, a development that will help stabilize the planning and hearings process.

---

the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was "unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines interpreting the Act. The Court also found that a second provision of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. "The principle of institutional

independence requires that a tribunal is structured to ensure that the members are independent," said Madam Justice Tremblay-Lamer. "In the case at bar, the ability of a member to continue the case will depend on the discretion of the Chairperson. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exercised but rather in the existence of the discretion itself. ... In my opinion, given the high level of independence required, only an objective guarantee of security of tenure will give the necessary protection and afford the member the quietude needed to render a decision free of constraint," she said. "There exists no objective guarantee that the prospect of continuance of the tribunal member's duties after expiry of his or her appointment would not be adversely affected by any decisions, past or present, made by that member." Finding that the two flawed provisions of the Act compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected.

The impact of this decision was considerable. Not only was the Bell Canada case put on hold, but many other cases were also adjourned indefinitely.

The Court noted that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to Parliamentary scrutiny.

On May 24, 2001, the Federal Court of Appeal set aside the decision of Justice Tremblay-Lamer. The Court noted that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to Parliamentary scrutiny. The Court noted that the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* meant that the Commission no longer had the power to issue guidelines binding on the Tribunal in a 'particular case' but only in a 'class of cases.' In the Court's view, the modified legislation, which has a general application, is less likely to give rise to a reasonable apprehension of institutional bias.

The Federal Court of Appeal also addressed the argument that the powers of the Commission conflicted, in that its quasi-prosecutorial role and its role in setting guidelines overlapped. In the Court's view these functions were exercised separately and apart from one another, alleviating any implications of bias.

With respect to the power of the Chairperson to extend the term of any member of the Tribunal whose appointment had expired during an inquiry until that inquiry had concluded, the Court found that this power was not fatal to the institutional independence of the Tribunal. It found that the Chairperson herself was sufficiently insulated from the government, noting that the Chairperson cannot be

capriciously removed from office because of decisions made by her in the administration and operation of the Tribunal. Additionally, if the Chairperson were to abuse her power in extending or refusing to extend the appointment of a Tribunal member for reasons wholly extraneous to the proper administration of the Tribunal, her decision would be reviewable pursuant to section 18.1 of the *Federal Court Act*. Finally, the Court reiterated that the Tribunal's powers are remedial, not punitive, and thus the requirements of fairness are less stringent.

On December 13, 2001, the Supreme Court of Canada granted Bell Canada leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal. It is unlikely that there will be a final decision from the Court until at least the middle of 2003. In the interim the Tribunal will continue to operate in an atmosphere of uncertainty. This uncertainty undermines the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal and does nothing to enhance public confidence in the institution. The Tribunal is of the view that only legislative action can resolve these concerns with the desired speed and certainty.

## Acting on the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel

In June of 2000, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel delivered its report entitled *Promoting Equality: A New Vision*. Chaired by

---

In particular, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process with a view to "ending the Commission's monopoly on complaint processing."

---

former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the Panel made several recommendations intended to bring the legislation into step with contemporary concepts of human rights and equality and to modernize Canada's process for resolving human rights disputes. In particular, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process with a view to "ending the Commission's monopoly on complaint processing." The Panel recommended that the Act provide a process allowing claimants to bring their cases directly

to the Tribunal with public legal assistance. In the proposed system, the Canadian Human Rights Commission would cease to investigate complaints, eliminating potential "institutional conflicts between the Commission's role as

decision maker and advocate." Both the initial screening of claimants and the investigation phase, currently conducted by the Commission, would instead be undertaken by the Tribunal, and the Commission would cease to be a gatekeeper between complainants and the Tribunal.

The impact of such a profound change in process could be significant for the Tribunal. It would increase the Tribunal's yearly caseload from 100 or so new cases to as many as 500–600 cases. Such a dramatic increase would necessitate a larger Tribunal, one with more members and a greater research and administrative capacity. The Tribunal would also have to develop new methods of operation, including a new system



of case management. Considerable work has been done over the last year to prepare for the implementation of the Panel's recommendations.

## Enhancing Tribunal operations

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute Rules of Procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing notice to parties, summons to witnesses, production and service of documents, prehearing conferences and the introduction of evidence.

Draft rules were introduced in 1999. They were designed to encourage the full prehearing disclosure of evidence and the identification of all issues well before the hearing. The objective was to achieve a more focused hearing and to minimize the need for adjournments.

Since their introduction, the rules have reduced logistical problems related to disclosure and have facilitated the handling of legal and procedural motions. They will be forwarded to the Regulatory Section of the Department of Justice in 2002 for approval as regulations and publication in the *Canada Gazette*.

Another improvement in Tribunal operations has been the elimination of routine prehearing meetings and case conference calls. The introduction of a detailed questionnaire to obtain the necessary administrative planning information has proven to be an effective case management tool. The introduction of the questionnaire alone has reduced the time it takes to schedule hearings by one to three months. Extensive use

of case management techniques allows the Tribunal to establish schedules for the exchange of documents, the production of expert reports and witness statements, and the hearings themselves. Conference calls continue to be used to address specific problems that may arise in the prehearing process, including disputes about the appropriate location of the hearing, motions relating to the adequacy of the disclosure obtained from opposing parties and adjournment requests.

Preliminary motions on procedural or jurisdictional matters that must be addressed before the hearing are now often dealt with in writing, significantly reducing the costs associated with such motions. Finally, the Chairperson has imposed tighter restrictions on the planning, scheduling and granting of

adjournments and postponements, leading to a more efficient use of resources, fewer last-minute adjournments and, ultimately, a speedier and less costly adjudication process.

Preliminary  
motions on  
procedural or  
jurisdictional  
matters that must  
be addressed  
before the hearing  
are now often  
dealt with in writ-  
ing, significantly  
reducing the costs  
associated with  
such motions.



Table 1 illustrates the downward trend in case processing times between 1995 and 2001 with the exception of 1998, the year a Federal Court decision prompted the suspension of all cases until amendments to the *Canadian Human Rights Act* came into effect on June 28, 1998. Note that the figures relating to cases referred in 2001 are skewed by the relatively small number of cases that were referred in 2001 that were closed by the end of the year. We expect the final figures will nevertheless demonstrate continued improvements in processing efficiency.

## Expediting Tribunal decisions

Although the human rights process in Canada is notoriously plagued with delay — resulting in increased stress for the parties, lapsed memories, lost documents, missing witnesses and, consequently, a more challenging adjudication process for the Tribunal — the Tribunal itself does not contribute significantly to process delays. In fact, its case management procedures enable the Tribunal to schedule hearings as soon after the case is referred from the Canadian Human Rights Commission as the parties are ready to

Table 1

Average Tribunal processing times for cases referred yearly, 1995 to 2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Time to first Tribunal communication to parties (weeks)	6.7	3.27	3.2	5.8	2.2	1	1.7
Time to hold case planning conference call or questionnaire returns (weeks)	16.7	13.6	10.8	17.6	10.4	5.1	5.7
Time until case settled (weeks)	n/a	n/a	37	28.7	34.1	31.5	26.4
Time to last day of hearing (cases that proceeded to hearing only) (weeks)	43.4	50.3	27.8	67.3	50	34.9	31.9
Time to release the decision (weeks)	21	29	10.8	18	18.4	22	6.3
Total time to process case (all cases, including settlements) (to December 31, 2001) (weeks)	64	42.3	37.2	47.6	38.8	36.3	24.9
Cases pending	0	0	0	0	1	3	40

n/a = not applicable

proceed. Since parties usually wait until a case is referred to the Tribunal before engaging counsel, there is usually a five-to-six-month time lag between the referral and the start of the hearing to give the lawyers time to prepare. The Tribunal is ready to proceed when the parties are: it can ordinarily hold a hearing on any issue within five days — sometimes even within 24 hours — after receiving a Commission referral or motion.

Although the Tribunal does not contribute to prehearing delays, it could, nevertheless, accelerate human rights enforcement by shortening the time required to produce a final decision once hearings end. Despite the fact that Tribunal members have been trained in the analysis of evidence, the assessment of credibility and the drafting of decisions, a growing caseload has saddled part-time Tribunal members with more cases than their other professional commitments can accommodate, increasing the delay between the end of the hearing and the rendering of a decision. It is expected that the appointment of two new full-time members in 2002 will expedite the rendering of Tribunal decisions.

## Keeping the public informed

Interest in the Tribunal's Web site has nearly tripled to 2100 visits per week compared with an average of 800 per week last year. The site provides rapid access to Tribunal decisions and procedural rulings and contains general information about the Tribunal, including its mandate and services. Annual reports, financial reports and other public documents, such as the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment*

*Equity Act* and the Tribunal's Rules of Procedure, are accessible on the site. And there are pages that answer frequently asked questions and link visitors to alternate human rights resources, as well as to the Web sites of other human rights organizations in Canada.

In an ongoing crusade to make information and resources increasingly accessible to the public, the Tribunal is creating a layperson's guide to the workings of the Tribunal and has improved access to its facilities and resources for people with disabilities. A TTY system, a communications device for those with a hearing impairment, was installed at the Tribunal's administrative headquarters in Ottawa, and work began in 2001 to translate some of the Tribunal's plain language resources into Braille.

## International relations

Every year, representatives of the Tribunal meet with individuals involved in the human rights process in other countries who are visiting Ottawa. The primary purpose of these meetings is to offer foreign nationals the opportunity to learn about the adjudication of human rights complaints in Canada. Inevitably, these guests impart at least as much knowledge as they gain, and 2001 was no exception.

Representatives from the Indonesian National Commission on Human Rights, the National Human Rights Commission of Nepal, the Institute of Comparative and International Law of Brasilia and the Ugandan High Commission were among the visitors with whom Tribunal members exchanged experiences and insights in 2001.

# New developments and emerging trends

## Mounting caseload prompts new appointments

The number of new cases being referred to the Tribunal continues to increase. In the five-year period leading up to 2000, the Tribunal averaged 25 new referrals a year. (See Table 2.) In 1999, there were 37 new referrals, and in 2000, there were 73. This trend continued in 2001 with 87 new cases being referred to the Tribunal for hearing. The Canadian Human Rights Commission informed the Tribunal in 2000 that the number of new referrals would stabilize at about 100 annually. This is the volume of new cases expected in 2002. To cope

with its mounting caseload, the Tribunal sought and obtained in 2001 the appointment of two highly experienced full-time members.

As noted in the Tribunal's Annual Report 2000, an increase in disability case referrals has been a significant contributor to this growing caseload. Recent Supreme Court rulings on disability cases and a 1998 amendment to the *Canadian Human Rights Act* introducing a duty to accommodate in cases of direct discrimination have ushered in a period of uncertainty about employers' obligations to meet the needs of people with disabilities. Not surprisingly, disability-related cases accounted for a large share of Tribunal decisions in 2001. Such cases will likely continue to dominate the Tribunal's caseload until the new standards for employers and service providers have been fully explored and interpreted by the Tribunal.

## Employment equity

The *Employment Equity Act* was amended in 1996, to apply to both public and private sector employers. Under the amended legislation, both employers and the Canadian Human

Table 2

Tribunals created

Year	1996	1997	1998	1999	Average 1996 to 1999	2000	2001	2002 and 2003 projected
Number of referrals	15	23	22	37	25 cases	73	87	100

Note: Includes employment equity cases

Rights Commission can seek to have a case heard by the Employment Equity Review Tribunal, which is composed of members of the Canadian Human Rights Tribunal.

The Tribunal received its first three applications for hearings under the *Employment Equity Act* in 2000, and a further four cases in 2001. Many of these cases have been settled, and while jurisdictional motions have been heard in two cases, no cases have yet proceeded to a full hearing. However, several are scheduled to begin hearings in 2002 and will serve as test cases of the 1996 statute.

Although the Tribunal is permitted to issue rules of procedure for the operation of the new Employment Equity Review Tribunal, it plans instead to conduct a few hearings to obtain a better sense of the needs of the parties before issuing any new rules. In the interim, the Tribunal has produced a guide, *Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal* (available at: <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/english/publidoc.htm>), which has been made available to all litigants to help them prepare for hearings.

## Standard of judicial review

In October the Federal Court of Canada rendered its decision in *Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. *Oster* was the first final decision of the restructured Canadian Human Rights Tribunal to be judicially reviewed by the Federal Court. The Tribunal consequently sought permission to appear before the Court in these proceedings

to make submissions on the issue of the appropriate standard of review to be applied to decisions of the restructured Tribunal.

In his decision, Mr. Justice Gibson ruled that the standard for overturning a Tribunal decision depended on the type of Tribunal finding being challenged. Tribunal findings of fact were the most immune to reversal by the Court, he said, and a Tribunal finding of fact would enjoy the deference of the Court unless that finding was patently unreasonable. On Tribunal rulings pertaining to mixed questions of fact and law, the Court said that the finding would be allowed to stand only if it was reasonable, that is, the Court would apply a standard of "reasonableness *simpliciter*." Pure questions of law would be subject to a standard of correctness; in other words, they would be immune from reversal only if the Court was satisfied that it would have reached the same conclusion as the Tribunal did.

In addition to the changes to the structure of the Canadian Human Rights Tribunal, there have been several developments in the law relating to the issue of deference since the Supreme Court of Canada last looked at the issue in relation to the Tribunal's predecessor (the Human Rights Tribunal) in *Canada (Attorney General) v. Mossop* in 1993. The decision of the Federal Court in *Oster* will undoubtedly provide welcome guidance to litigants and courts of higher authority in future reviews of Tribunal decisions.

# Cases

The Tribunal's caseload continues to mount, with 83 new complainants referred in 2001. The decision of the Federal Court of Appeal in May, overturning the November 2000 Trial Division ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer, enabled the Tribunal to resume hearings as usual, and the Tribunal rendered 18 final decisions and 32 written rulings in 2001.

Table 3 traces the steady growth in Tribunal appointments and hearing days since fiscal

year 1999. The dip in the number of hearing days in 2001–2002 reflects both an unusually high rate of settlement and the fact that most hearings were suspended for part of 2001 in the wake of the ruling of Madam Justice Tremblay-Lamer. Discussions with the Canadian Human Rights Commission indicate that the exceptionally high rate of settlement of the past two years was an anomaly prompted by a push on the part of the Commission to clear its backlog of cases. The annual rate of settlement, which includes both settlements that precede the first day of hearings and those that take place once hearings have started, is expected to return to its earlier norm of 65–70% in 2002.

Table 3

Public hearings facts and figures

	FISCAL YEAR*			
	1999–2000	2000–2001	2001–2002 (as of January 31, 2002)	2002–2003
Cases assigned to Tribunals	37	70	83	90
Employment Equity Review Tribunals appointed	0	3	4	10
Total appointments	37	73	87	100
Cost per case (\$ thousands)	50	40	45	45
Total number of hearing days	218	278	244	420
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	70

\* The fiscal year runs from April 1 to March 31.



## Tribunal decisions rendered

### *Nkwazi v. Correctional Service of Canada* (Mactavish)

Beryl Nkwazi worked as a casual nurse in a Regional Psychiatric Centre operated by the Correctional Service of Canada. The Tribunal found that one of Ms. Nkwazi's superiors had told her she was required to take a "rest period" before beginning a new work term. This rest period coincided with the advertisement of a competition for a term staff nurse position. In the Tribunal's view, the supervising nurse deliberately misled the complainant to prevent her from competing for the post. It also found that this conduct was motivated by Ms. Nkwazi's race or colour. Although the complainant did ultimately compete for the position, she was upset by her supervisor's conduct and was unable to demonstrate her true potential. On another occasion, the same supervisor also told the complainant that the informatics department had been unable to provide Ms. Nkwazi access to a computerized information network because of her name. The Tribunal perceived this as a reference to her ethnicity. When the complainant finally complained to senior management about the treatment she'd received, they refused to renew her contract and eventually had her escorted from the workplace by a correctional guard. A reference letter relating to Ms. Nkwazi's performance furnished by the Centre was equivocal to the point of helping to dissuade a new potential employer from hiring her. Management's retaliation against Ms. Nkwazi for her complaint in the workplace occurred before the *Canadian Human Rights Act* specifically prohibited such conduct; nonetheless, it was relevant to the question of damages. The Tribunal ordered reinstatement of Ms. Nkwazi, reimbursement for lost wages and the issuance of an apology to her. It also ordered damages for hurt feelings and for wilful or reckless conduct. In a related ruling dated March 29, 2001, the Tribunal ordered that Ms. Nkwazi's legal costs be reimbursed.

**Date referred:**

11/26/1999

**Decision date:**

02/01/2001

**Number of**

**hearing days: 14**

***McAllister-Windsor v. Human Resources Development Canada***  
(Mactavish)

The *Employment Insurance Act* provides certain special benefits to people who are unemployed for reasons other than lack of work. At the time in question, the *Employment Insurance Act* provided a maximum of 15 weeks of maternity benefits, 10 weeks of parental benefits and 15 weeks of sickness benefits. The Act also provided that no person could receive more than 30 weeks of combined special benefits. The complainant suffered from an incompetent cervix, a disability requiring bed rest during much of her pregnancy. She collected 15 weeks of sickness benefits while pregnant and, following the birth of her daughter, she collected 15 weeks of maternity benefits. Having reached the 30-week limit for combined special benefits, she was subsequently denied parental benefits. The Tribunal found that the 30-week limit on combined special benefits discriminated against the complainant on the grounds of sex and disability; women in her situation were uniquely excluded from receiving parental benefits, it found, simply because they had been obliged to take sickness benefits. (In the complainant's case, there was no doubt that the sickness benefits had been taken in relation to a disability.) In the Tribunal's view, this discriminatory 30-week limit could not be justified. Although eliminating the limit would impose additional financial liability on the Employment Insurance fund (about an extra \$3 million per year), it would not cause undue hardship for a fund with a surplus of about \$29 billion. The Tribunal ordered the respondent to cease enforcing the 30-week limit, and the complainant was awarded \$2,500 for hurt feelings.

**Date referred:**  
06/16/2000

**Decision date:**  
03/09/2001

**Number of  
hearing days:** 4

***Popaleni and Janssen v. Human Resources Development Canada***  
(Mactavish)

The *Employment Insurance Act* allows a claimant to combine regular benefits (payable by reason of lack of work) with special benefits (payable by reason of sickness, maternity or parental leave). However, the *Employment Insurance Act* also provides that where a claimant is eligible for more than 30 weeks of regular benefits, the claimant's combined benefit eligibility (regular and special benefits) cannot exceed his or her regular benefit eligibility. The complainants each received maternity and parental benefits. Pursuant to the above rule, their entitlement to regular benefits was reduced. They alleged discrimination on the ground of sex.

**Date referred:**  
06/16/2000

**Decision date:**  
03/09/2001

**Number of  
hearing days:** 4

(Ms. Popaleni also alleged discrimination on the ground of family status). The Tribunal dismissed the complaint. It found that the combined benefit rule was not discriminatory because it also limited the regular benefit eligibility of men who took parental benefits and of non-parents who received sickness benefits. Thus it did not have an exclusive adverse effect on women or parents.

***Vollant v. Health Canada, Parenteau and Bouchard (Doyon)***

The complainant, Jeanne-d'Arc Vollant, of Aboriginal descent, was employed as a driver/escort/interpreter in the branch of Health Canada that provided health care services to Aboriginal people living in remote communities in Quebec. Ms. Vollant alleged that Reine Parenteau and Noëlla Bouchard, her superiors, had harassed her on the basis of national or ethnic origin. She also alleged that Health Canada refused to provide her with a harassment-free workplace, differentiated adversely against her in employment and refused to continue to employ her on the basis of her national or ethnic origin. The Tribunal dismissed the complaints. The evidence did not support the allegation that the respondent Ms. Parenteau had a perfectionist or paternalistic attitude toward the complainant or the clients of the service. Rather, as a supervisor, Ms. Parenteau understandably exhibited vigilance with respect to checking the quality and execution of the work performed. When Ms. Vollant complained about Ms. Parenteau's conduct, the respondent Ms. Bouchard did not err in refusing to immediately transfer Ms. Parenteau; she properly obtained Ms. Parenteau's side of the story. Further Ms. Bouchard's comparisons of Band Council employment practices to public service employment practices or of the Aboriginal clients to children were not discriminatory when taken in their proper context. As for Health Canada, it took prompt action in the face of an allegation of harassment by attempting to facilitate a dialogue, trying to foster mutual understanding and ultimately conducting an internal inquiry. The reduction of the complainant's hours of work was motivated by genuine operational considerations and did not constitute retaliation. Nor did Health Canada intervene to the complainant's detriment during the administrative transfer of the patient services to the Aboriginal communities. It did not improperly block her bid for the contract to provide the services, nor did it discourage the successful

**Date referred:**

08/04/1999

**Decision date:**

04/06/2001

**Number of**

**hearing days: 12**

bidder from employing her. And it did not act unfairly in laying her off pursuant to the Workforce Adjustment Directive. [Judicial review pending]

*Wignall v. Department of National Revenue (Taxation)* (Chicoine)

The complainant was a deaf university student. The university provided and paid for sign language interpreters during his classroom lectures. At the school's request, the complainant sought additional funding for the interpretation services, and received a Special Opportunities Grant for Students with Permanent Disabilities from the Government of Canada. While the complainant turned all the money over to the university, Revenue Canada required that he report it in his income tax return as a taxable bursary. He alleged that this amounted to the discriminatory provision of services, on the ground of disability. The Tribunal dismissed the complaint. It noted that the Special Opportunities Grant was a source of income for the recipient, like all other grants, bursaries and scholarships (regardless of whether they are awarded based on the recipient's personal characteristics). As such, the grant must be declared as income. Furthermore, the complainant was not awarded the grant solely because of his disability; he also had to satisfy a means test and agree to use the funds for assistance in classroom accommodation. The amount of the grant took into account the student's own ability to pay. The fact that it was taxable (to a minimal degree) for some recipients also reflected their particular financial capabilities. The Tribunal held that the government needs latitude in selecting the exact level of assistance provided. It also held that the complainant was not taxed because he was disabled, but because he received income to assist him with his education costs. As a rule, disabled persons are not exempt from the payment of income tax, but must fulfill the obligations they share with all members of society. The minimal tax burden borne by the complainant was ultimately the result of the university's policy and its inability to receive the funds directly. Even so, it did not prevent the complainant from obtaining an education. [Judicial review pending]

Date referred:  
05/12/2000

Decision date:  
06/08/2001

Number of  
hearing days: 3

***Wong v. Royal Bank of Canada (Sinclair)***

The complainant was of Chinese origin and worked at the Royal Bank Call Centre. After working for about 16 months at the call centre, she applied for a training program. The usual criteria for acceptance were two years at the Royal Bank and two annual appraisals. Although Ms. Wong had worked at the call centre for only 16 months, the centre put her name forward as a candidate. Ms. Wong was not accepted into the program, and she believed that it was because of her annual appraisal, which she viewed as unsatisfactory. She subsequently stopped working and commenced medical leave. She was diagnosed with depression. While on leave and receiving disability benefits, she commenced employment with Canada Trust. Eventually, the Royal Bank learned of this conduct and terminated her employment. She alleged that the Royal Bank discriminated against her by refusing her job opportunities on the grounds of race and ethnic origin, and by failing to accommodate her disability (depression). The Tribunal dismissed the complaint. The evidence indicated that the complainant's appraisals were in fact above average for someone with her amount of experience in the job. The complainant was not selected for the management training program because others were more qualified and because her attitude of persistent self-advancement was considered a weakness by her employer. The Tribunal found that her employer's decision to deny her entry into the program was not based on perceptions about her ethnic origin. Of the successful candidates several were of Asian origin, with longer tenure at the Royal Bank. While the complainant was on sick leave, the Royal Bank did not differentiate adversely in relation to her. It attempted to find alternative work that would be acceptable to her, given her medical condition. It also maintained her on the Royal Bank's disability benefits program. In the circumstances, the Royal Bank was not obliged to instate her into the management program. In dealing with her absence, it acted reasonably on the basis of the medical information that was made available to it. When the Royal Bank eventually terminated the complainant's employment for dishonesty, it did so justifiably; the medical evidence did not support her claim that her mental illness had caused her to be untruthful. Contacting Canada Trust to confirm the complainant's misconduct was not an act of retaliation.

**Date referred:**

03/15/2000

**Decision date:**

06/15/2001

**Number of**

**hearing days: 22**



***Crouse v. Canadian Steamship Lines Inc. (Mactavish)***

The complainant was refused employment as a permanent relief electrician on the respondent's cargo vessels. He alleged discrimination on the grounds of perceived alcohol dependency (disability). The complainant had worked for the respondent in 1988 and had been dismissed for intoxication and incompetence. The respondent notified him that he would not be re-hired until he had addressed both of these issues. The complainant provided documentation to the respondent, which the latter found satisfactory, indicating that he did not require addiction treatment. The respondent also asked for positive work references from other employers. While he provided some positive references from work on less demanding ships ("bulkers"), the complainant never attempted to upgrade his qualifications to a level commensurate with the more technically complex cargo vessels ("self-unloaders"). In 1995 the respondent hired him to work as a relief electrician on a self-unloader, where he received a satisfactory performance appraisal. However, he was denied employment in 1996 as permanent relief electrician on a self-unloader on the grounds of "his past work history." The Tribunal found that the denial of employment was based on the respondent's reasonable belief that the complainant lacked the necessary competence to work as a permanent relief electrician on self-unloaders. Had the respondent still been concerned about the complainant's alcohol use, it would have never hired him in 1995. The respondent's willingness to hire him in 1995, but not in 1996, can be explained by the fact that the responsibilities of the latter position were significantly more onerous. Moreover, the complainant's failure to comply promptly with the respondent's earlier information requests left the impression that he was not seriously interested in working for the respondent.

***Daniels v. Myron (Sinclair)***

The complainant was a member of the Long Plain First Nation and a university student who worked for the summer at the Health Centre on the Long Plain First Nation Reserve. The respondent, her supervisor, asked her to accompany him on an overnight business trip to Winnipeg. Upon arrival at the hotel, the complainant was surprised to learn that the respondent had only booked one room with two double beds. That night, after consuming several beers, the respondent lay down beside the

**Date referred:**  
10/13/2000

**Decision date:**  
06/18/2001

**Number of  
hearing days:** 3

**Date referred:**  
01/17/2001

**Decision date:**  
07/16/2001

**Number of  
hearing days:** 1

complainant on her bed, put his arms around her and told her he wanted to be with her. When she rejected his advances, he persisted, asking her repeatedly to turn around to be with him. Finally, the respondent moved over to his own bed and insisted that the complainant join him there. She refused. Eventually he passed out. The next day, the respondent informed the complainant that the meeting that had been the reason for their trip had been cancelled. He told her not to mention the previous night to the other summer students. Because of the incident, the complainant stopped working at the health centre, her psychological health suffered and she began drinking heavily. When university classes resumed, her academic performance was poor and she lost her year. Eventually she consulted a psychologist who assessed her as suffering from post-traumatic stress disorder. The Tribunal concluded that the respondent had sought to involve the complainant in some form of sexual activity and that this constituted both workplace sexual harassment and differential treatment on the basis of gender. (The respondent, who had received notice of the hearing, did not attend to rebut the complainant's and Commission's case.) The Tribunal ordered damages for lost wages, emotional suffering and legal expenses. It also ordered the respondent to apologize and attend sensitivity training.

***Cizungu v. Human Resources Development Canada (Doyon)***

The complainant, who was black and originally from Zaire, was employed as an information officer for six months. He worked in a call centre answering inquiries about the department's Income Security Programs. His original three-month contract was renewed for a second period of three months. The complainant hoped to obtain yet another renewal, but was allegedly informed by management that this would not happen because there was a problem with his accent. He alleged discrimination on the grounds of race, colour and national or ethnic origin. The Tribunal concluded that the complainant's contract had not been renewed due to his relatively poor performance, but that the complainant's slight accent played no role in the respondent's performance evaluation. Rather, the evaluation revealed that when callers did not understand what the complainant said, he would repeat the information in exactly the same manner, without using different words or phrasing to facilitate comprehension; as a result, the complainant spent too much time on the phone with each caller, thereby processing fewer calls. The complainant

**Date referred:**

01/17/2001

**Decision date:**

07/31/2001

**Number of  
hearing days: 5**

was made aware of this shortcoming, but did not improve. The complainant was monitored in the same manner as all other staff. Moreover, another visible minority employee in the group where the complainant worked was offered a contract renewal, and visible minority employees formed 7.6% of the call centre staff. The complaint was dismissed.

*Chopra v. Department of National Health and Welfare (Hadjis)*

The complainant alleged that the respondent, in staffing a management position, had differentiated adversely against him on the basis of race, colour or national or ethnic origin. When the position in question had become vacant, the complainant immediately expressed his interest in filling it, at least on a trial acting rotational basis. His superiors, however, refused his request. Instead, they allowed a non-visible minority candidate to act in the position despite her lack of technical qualifications. They persisted in doing so despite a Public Service Commission Appeal Board decision forbidding this staffing practice. Consequently, when a competition was ultimately held, the other candidate benefited from the significant advantage of having recently acted in the position, while the complainant was deprived of the recent management experience he required to even be considered for the job. The Tribunal concluded that the respondent's refusal to allow the complainant to act in the position was influenced by a perception that, as someone of non-North American origin, he lacked the cultural attributes necessary for a career in management. In particular, the respondent's senior staff were predisposed to thinking that the complainant would be too authoritarian, and lack tact in his interpersonal contacts. Evidence of these beliefs appeared in an internal memo that commented on the career potential of visible minorities, and the complainant in particular. The respondent's explanation that the complainant was not allowed to act in the position because he lacked management experience was not credible; it was provided well after the fact and was inconsistent with the respondent's willingness to let another candidate act who lacked the technical qualifications. Finally, when the complainant alleged improper conduct by the respondent, the respondent altered the final version of the complainant's performance appraisal. The complaint was substantiated, with the question of remedy being left to the parties.

**Date referred:**

04/09/1998

**Decision date:**

08/13/2001

**Number of**

**hearing days: 31**

***Kavanagh v. A.G. of Canada (Correctional Service of Canada)***  
**(Mactavish, Goldstein and Sinclair)**

The complainant was a transsexual federal inmate who had been diagnosed with Gender Identity Disorder: although she possessed the anatomy of a male, she identified with the female gender. This incongruity caused her to suffer from a stressful condition called gender dysphoria. She sought to live as much as possible as a woman. The respondent's policies stipulated that anatomically male transsexuals were to be kept in male institutions and were not permitted to receive sex reassignment surgery during incarceration. The complainant alleged that these policies were discriminatory. The Tribunal held that while the policy regarding the placement of pre-operative transsexuals was discriminatory, this could be remedied by obliging the respondent to accommodate the individual needs and vulnerabilities of the transsexual inmates vis-à-vis the general population. The respondent, however, was not required to place transsexual anatomical males in a female institution; to do so would threaten the psychological and physical well-being of the female inmate population, many of whom had been traumatized by abuse suffered at the hands of men. Moreover, the creation of a dedicated facility for transsexuals was not logistically feasible, given the relatively small number of transsexual inmates and the level of services and programming required. As for the respondent's policy of imposing an absolute ban on sex reassignment surgery, the Tribunal found this to be unjustifiable. In particular, it did not allow for situations where the pre-operative transsexual inmate had acquired real life experience living in the target gender prior to incarceration, and had received a positive assessment from a doctor. Moreover, in circumstances where the surgery is deemed essential, the costs should be paid by the respondent. The complaint was substantiated and the respondent was required to amend its policies to comply with the Tribunal's decision. **[Judicial review pending]**

**Date referred:**

12/22/1998

**Decision date:**

08/31/2001

**Number of**

**hearing days: 11**

***Baptiste v. Correctional Service of Canada (Mactavish)***

The complainant, who was employed as a nurse in a penitentiary, alleged that she was denied promotional opportunities because she was black. The Tribunal dismissed the complaint. On the evidence, the complainant's performance appraisals identified demonstrably justifiable problems with her performance and did not indicate any differential treatment based on race. Due to her rudeness, poor attitude and duplicitous nature, the complainant was difficult to manage. Frustration on occasion drove her supervisor to refer to the complainant in a racially derogatory manner (in the complainant's absence), but this did not establish that the supervisor's appraisals were tainted with racism. The complainant was offered an acting team leader position in the future, provided that she begin consistently performing her duties in a fully satisfactory manner. When she failed to perform adequately, however, she was not given the position. The evaluations she received from her subsequent supervisors did not appear to be motivated by anything other than performance issues, in particular, the complainant's rude manner with inmates. While at times the complainant was evaluated by those who were potentially in competition with her for future job opportunities, these conflicts of interest *per se* do not constitute discrimination under the Act. Nor did the respondent's inadequate reaction on receipt of a report detailing widespread racism in the institution necessarily mean that the complainant had experienced racism in her particular circumstances. When the complainant was rumoured to be involved in inmate deaths, her temporary transfer was reasonable, and not demeaning. Finally, after being cleared of suspicion in the deaths, the reorientation she received on her return to the institution reflected her unique circumstances and the formative state of the reorientation program; it was not discriminatory.

***McAvinn v. Strait Crossing Bridge Ltd. (Deschamps)***

The complainant applied to work for the respondent as a bridge patroller. She was granted two interviews but ultimately was not hired. The complainant alleged discrimination on the ground of sex. The Tribunal substantiated the complaint. It noted that the respondent's employee who first interviewed the complainant had doubts about her literacy skills because her application was type-written; however, he

**Date referred:**

10/13/2000

**Decision date:**

11/6/2001

**Number of****hearing days: 17****Date referred:**

04/11/2000

**Decision date:**

11/15/2001

**Number of****hearing days: 24**



never inquired into this issue with the complainant. Furthermore, the interviewer failed to endorse the complainant's candidacy because he had concerns about her ability to "deal with situations" that might arise on the bridge. Nothing in the evidence pertaining to the interview, however, supported these conclusions. The complainant was the only female candidate for the job in question, and had successfully completed a law and security course given by a local college. There was evidence that the respondent viewed this course as a prerequisite for the patroller position, and yet male candidates who hadn't taken the course and who lacked some of the basic qualifications for the job were hired. Additional evidence suggested an attitude held by the respondent that it would only hire a woman as a last resort. The Tribunal concluded that the complainant was manifestly qualified for the position, had necessary experience gained from previous employment, and performed well in the initial interview. However, one could infer that she was basically disqualified at that point, at least in part because she was a woman; the respondent's reasons for not considering her candidacy further were simply a pretext. The Tribunal ordered the complainant to be given the job or, if this was not possible, that she receive 10 years' lost wages, subject to other earnings. It also ordered an apology and damages for pain and suffering. [Judicial review pending]

*Goyette v. Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN) (Théberge, Hadjis and Landry)*

In 1997, the Tribunal upheld a complaint against the respondent union. It reserved jurisdiction, however, on the actual calculation of damages owed for lost wages and benefits, in the hope that the parties could settle this issue between themselves. The Federal Court upheld the Tribunal decision. Yet the parties were unable to agree on the amount of damages. Moreover, the respondent union, having filed an appeal to the Federal Court of Appeal, declared bankruptcy. In asking the Tribunal to reconvene, the complainant sought a determination of the damages, notwithstanding the possibility that the respondent's bankruptcy might prevent her from collecting. The complainant also asked the Tribunal to consider whether the Confédération des syndicats nationaux (CSN), with which the respondent union was affiliated, could be held liable for the damages owed. The Tribunal refused to examine the potential liability of the CSN, holding that its authority in this matter

Date referred:

06/22/1995

Decision date:

11/16/2001

Number of

hearing days: 13

had expired. When it rendered its first decision in 1997, the Tribunal reserved its decision on the amount of the award, but it had in no way reserved jurisdiction on the question of the CSN's liability. Indeed, the liability of the CSN had never been an issue in the proceeding leading up to the 1997 decision, and only became one after the respondent union declared bankruptcy. Since the question was never even contemplated, the Tribunal's jurisdiction with regard to it was exhausted. The Tribunal proceeded to calculate the complainant's lost wages and interest. It also accorded an amount for the legal fees she incurred in bringing the case back before the Tribunal.

#### *Irvine v. Canadian Armed Forces (Chotalia)*

The complainant worked as an air force aviation technician. Shortly after taking a physical fitness test, he had a heart attack. While he recovered to a significant extent, eventually the respondent released him. The complainant alleged discrimination on the ground of disability. In upholding the complaint, the Tribunal found that the respondent had failed to establish a *bona fide* occupational requirement in accordance with the criteria set out by the Supreme Court in the *Meiorin* case.

The medical and fitness standards applied to Mr. Irvine were made and applied in good faith. However, they failed to consider his functional capacity and occupational strengths. While it was understandable for the respondent to be concerned about the complainant having another life-threatening event, it did not weigh the risk factors completely and logically. For example, the respondent failed to take a key heart performance measurement and failed to properly consider the absence of factors that would have indicated disease on a larger scale. Furthermore, the respondent did not diligently pursue the use of drug therapy to control the complainant's risk factors. While the respondent appeared to test and evaluate disabled members more rigorously than others, the complainant was not given the opportunity to prove his fitness by performing the standard physical tests applicable to all members. The work limitations that were imposed on him were vague and he was deprived of information about his illness that would have assisted him in contributing to his recovery. Under previously existing and subsequent policies, the complainant would have satisfied the occupational employability standards for retention; he could still do his job outside high-risk theatres of operation. Ultimately, the respondent failed to assess the

**Date referred:**

10/13/2000

**Decision date:**

11/23/2001

**Number of**

**hearing days: 19**

likelihood of the complainant's being posted abroad before retirement or of his even becoming involved in general military duties. [Judicial review pending]

*Stevenson v. Canadian Security Intelligence Service (Chicoine)*

The complainant was employed by the respondent as an intelligence officer in the B.C. region. As a result of an ultimately unfounded allegation of misconduct, the complainant's relationship with the regional director soured and he suffered psychological stress. Regional management put the complainant's name forward for transfer to Ottawa. The complainant, who was close to retirement, and whose family had local job and education commitments, opposed the transfer. The respondent granted his request for a temporary deferral. A psychologist diagnosed the complainant with major depression. The complainant then asked for cancellation of the transfer on compassionate grounds, which the respondent refused. When the complainant took three months of medical leave, the respondent had him evaluated for fitness to perform his duties. The evaluation indicated that the complainant was not currently fit to be transferred, but that his condition should be reassessed after six months of treatment. If allowed to return to work first in British Columbia, he should eventually be able to handle the transfer. The respondent, noting that the complainant's position in British Columbia was no longer available, and that his new position in headquarters had already been held vacant for him for more than six months, medically discharged him. The complainant alleged discrimination on the basis of (mental) disability. The Tribunal upheld the complaint. It found that the respondent had failed to consider information in the health evaluation indicating a positive prognosis over time. Furthermore, the evidence suggested that given the complainant's prognosis, he should have benefited from the generous sick leave policy extended to those with physical disabilities. Finally, the respondent was unable to prove that holding the complainant's position open for a longer time would have severely affected operations. The Tribunal ordered an apology as well as damages for lost income, legal expenses and emotional suffering. [Judicial review pending]

Date referred:

06/16/2000

Decision date:

12/5/2001

Number of

hearing days: 6

*Morris v. Canadian Armed Forces (Hadjis)*

The complainant had received high performance ratings and passed a prerequisite course, but was never promoted. The Tribunal found circumstantial evidence of age discrimination. First, there was anecdotal evidence that most graduates of the prerequisite course were promoted. Second, the respondent's manuals suggested that there was a prevailing view in the Forces that older members could not get promoted. In addition, a Career Manager had indicated to the complainant that at his age, his "potential" rating was a key obstacle to promotion, and his rating would be dropping each year. Finally, there was evidence that board members evaluating potential had ranked the complainant lower than the younger candidates. The explanations provided by the respondent with regard to the complainant's low potential ratings were not credible: the complainant's community work and college classes did not indicate an intention to retire. His French language ability, while limited, was never assessed as a significant component of his potential. Nor would his standing in the prerequisite course have adversely affected his potential rating. The complainant's lack of experience in foreign postings and unwillingness to accept long-range transfers might have explained his lower potential rating, but the respondent was unable to prove these hypotheses by providing comparative data on other candidates. No direct evidence was led as to any articulated (albeit subjective) reasons behind the complainant's low scores, and one could not infer reasons in the absence of information on the other candidates. The evidence did not bear out the assertion that some of the complainant's apparently high ratings had been inflated. Empirical data provided on the ages of various candidates who were promoted did not involve a large enough sample, and still indicated that those promoted were slightly younger than the complainant. The Tribunal ordered a retroactive promotion and payment of the salary and benefits differential, as well as special compensation. [Judicial review pending]

**Date referred:**

05/12/2000

**Decision date:**

12/20/2001

**Number of****hearing days: 12**

***Eyerley v. Seaspan International Limited (Sinclair)***

The complainant was employed as a cook and deckhand on tugboats operated by the respondent. Noting that the complainant's absenteeism rate exceeded 80 percent, the respondent concluded that his employment had automatically terminated by operation of law. The complainant's absenteeism was largely related to a wrist injury he suffered on the job, and he alleged discrimination on the ground of disability. The Tribunal upheld the complaint. It noted that the *Canadian Human Rights Act* does not just apply to terminations for cause, but also applies to employees whose contract of employment has been frustrated by non-culpable absenteeism. The respondent had failed to accommodate the complainant's disability. While management was concerned about the complainant's absences, it continued to employ him, but it refused the complainant's request to work only on smaller boats so as not to aggravate his injury. The complainant had to be fit to work on all boats. The respondent did not consider offering the complainant alternative deckhand work on particular vessels with which he might be more compatible. After termination, the respondent resisted attempts by the Workers Compensation Board to retrain the complainant in the less physical position of mate, since it did not think him fully capable of doing the mate's work for the company. The Tribunal ordered that medical and vocational assessments be undertaken to determine if the complainant could work on the respondent's ship assist tug, which was less physically demanding. If the assessments were positive, the complainant was to be instated to the first available permanent position, and in the interim, a relief position. The Tribunal also ordered damages for emotional suffering.

**Date referred:**

05/12/2000

**Decision date:**

12/21/2001

**Number of**

**hearing days: 12**

## Interim rulings

In addition to rendering decisions on the merits of a complaint (deciding whether a discriminatory practice occurred or not, and if so, what remedy to order), the Tribunal renders numerous decisions on procedural, evidentiary or jurisdictional issues, often referred to as preliminary or interim rulings.



Rulings can either be formally written out (as are decisions on the merits) or they can be delivered orally during a hearing, in which case the only official record is the transcription of what the Tribunal members said. In the year 2001, the Tribunal issued 32 written rulings and 8 major oral rulings.

A large proportion of the rulings issued in 2001 had to do with objections relating to the Tribunal's independence. In November 2000, the Federal Court Trial Division had decided in the *Bell Canada* case that the Tribunal was incapable of holding a fair hearing owing to institutional bias arising from the *Canadian Human Rights Act*. For the first five months of 2001, many other parties in other cases objected to the Tribunal's jurisdiction on the same grounds as those mentioned in the *Bell Canada* decision. The Tribunal generally ruled that where a party had objected to the Tribunal's jurisdiction at the first practical opportunity (and thus had not waived its rights), the proceeding would be adjourned *sine die* (i.e., without naming a date for its recommencement) until the Act was adequately amended or until the Tribunal was found capable of holding a fair hearing.

This last condition was fulfilled on May 24, when the Federal Court of Appeal reversed the Trial Division ruling and endorsed the impartiality and independence of the Tribunal as constituted under the current legislation. Generally speaking, cases that had been previously adjourned because of this issue recommenced. Nevertheless, some parties still challenged the Tribunal for institutional bias after May 24. In these cases, however, the Tribunal applied the current state of the law as articulated by the Court of Appeal; the cases could continue. (The Tribunal did not have occasion in 2001 to issue a ruling addressing the legal effect of the Supreme Court's decision in December to grant leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal).

Apart from rulings on independence and impartiality, the Tribunal ruled on various other issues: that a successful complainant can be awarded compensation for legal expenses<sup>1</sup>; that the *Canada Evidence Act* limits the number of expert witnesses that can be called without leave of the Tribunal<sup>2</sup>; that disclosure of relevant medical records may be granted provided privacy interests are safeguarded<sup>3</sup>; that the withdrawal of a

complaint by the complainant divests the Tribunal of jurisdiction<sup>4</sup>; and that the Tribunal need not defer to pending arbitration proceedings that deal with the same underlying facts.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> *Nkwazi v. Correctional Service of Canada* Mar. 29;

<sup>2</sup> *Public Service Alliance of Canada v. Government of the Northwest Territories* Jul. 25;

<sup>3</sup> *McAvinn v. Strait Crossing Bridge Ltd.* Jan. 3;

<sup>4</sup> *Murphy v. HEA. and ILA* Loc. 269 Feb. 27;

<sup>5</sup> *Thompson v. Rivtow Marine* Nov. 28.

## Pay equity update

The three major pay equity cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post*, *PSAC v. Government of the Northwest Territories*, and *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* — have all been part of the Tribunal's caseload for almost a decade, requiring an enormous amount of the Tribunal's time and resources. However, as noted in an earlier section (Allegations of institutional bias — The sequel), the Federal Court decision in November 2000 put a stop to the hearings in the *Bell Canada* case, as well as in the *Canada Post* case. They resumed after the Federal Court of Appeal set aside that decision in May 2001. In December, the Supreme Court granted leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision; how the Supreme Court decision ruling will affect these cases is not known.

*PSAC v. Canada Post* (Schechter, Leighton and Rayner) is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into reply evidence. Hearings resumed in the summer of 2001, and all the evidence is expected to have been presented by the fall of 2002.

Date referred:  
30/03/1992

Number of hearing  
days in 2001: 26

Number of hearing  
days to date: 374

In *CTEA et al. v. Bell Canada* (Sinclair and Deschamps) hearings had just begun in 1999 when they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The hearings resumed in September 2001. Depending on the outcome of Bell Canada's appeal to the Supreme Court, hearings may continue for two to three years.

**Date referred:**

04/06/1996<sup>1</sup>

**Number of hearing days in 2001:** 22

**Number of hearing days to date:** 77

*PSAC v. Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Théberge) did not adjourn in the wake of the *Bell Canada* decision in November 2000. Instead, the parties decided to postpone the adjournment until after the Commission and the complainant had completed their cases. Because the Federal Court of Appeal decision in May 2001 overturned the Trial Division's ruling, the hearing in this case was never suspended. There have been 103 hearing days since the case was referred to the Tribunal in 1997. Additional days have been scheduled for 2002.

**Date referred:**

29/05/1997

**Number of hearing days in 2001:** 24

**Number of hearing days to date:** 103

<sup>1</sup> This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

## Judicial review by the Federal Court

In 2001 the Federal Court Trial Division reviewed four decisions of the Tribunal. Three of the Federal Court decisions upheld the original findings of the Tribunal. The Federal Court of Appeal also rendered seven decisions on appeal from Trial Division reviews of Tribunal interim rulings. Six of these decisions upheld or restored the original determinations of the Tribunal.

### *PSAC v. Government of the Northwest Territories* (Sharlow J.) Jan 10, 2001 FCA

Date of original Tribunal ruling: 14/11/2000

During the Tribunal proceeding, the Government of the Northwest Territories (the respondent) challenged the institutional impartiality of the Tribunal, as constituted under the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal ruled that it was sufficiently impartial to hold a fair hearing and the respondent sought judicial review of this ruling in the Federal Court Trial Division. The Trial Division dismissed the respondent's judicial review application on the ground that the respondent, as a Crown entity, lacked standing to challenge the validity of a statute. The respondent appealed this decision to the Court of Appeal, but before an appeal decision was rendered, another Trial Division judge in another case ruled that institutional bias created by the Act prevented Bell Canada from obtaining a fair hearing before the Tribunal. This decision was also appealed. Given these developments, the respondent asked the Tribunal hearing the case to adjourn

its proceedings pending a definitive decision from the Court of Appeal. The Tribunal declined to grant an immediate adjournment because it was nearing the end of hearing the complainant and Commission's case, although some outstanding disclosure issues remain outstanding. However, it conceded that the parties should not have to carry on indefinitely without some clarification from the Court of Appeal. Thus, it directed the complainant and Commission to present the rest of their evidence, without closing their case, whereupon it intended to adjourn pending the Court of Appeal's decision. The respondent challenged the Tribunal's ruling by seeking an immediate stay of proceedings from the Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
10/01/2001

The Court of Appeal refused to stay the Tribunal's proceedings. It found that the Tribunal's decision to adjourn imminently did not cause irreparable harm to the respondent, nor did the possibility that time and money may be spent in litigation that might ultimately prove to be needless.

### *CTEA et al. v. Bell Canada* (Strayer, Rothstein and Sexton J.J.A.) May 2, 2001 FCA 139

Date of original Tribunal ruling: 10/04/2000

The respondent had brought a motion before the Tribunal seeking the exclusion of certain documentary evidence on the ground that its disclosure would violate confidentiality undertakings between the parties. The Tribunal dismissed the motion, holding that the Canadian Human Rights Commission was

no longer governed by the undertakings. The respondent sought judicial review in the Federal Court Trial Division. The Trial Division dismissed the review application on two grounds: first, the confidentiality undertakings did not exist in the form asserted, and second, the application, which was related to an interim ruling, was premature.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
02/05/2001

An appeal to the Federal Court of Appeal was also dismissed. The Court of Appeal agreed that the judicial review application was premature, and should not have been brought until the Tribunal proceedings were completed. This was because the parties could not know until the end of the proceeding whether the review of a Tribunal ruling on the admissibility of evidence would really be necessary. Moreover, any value in obtaining an early review of such a ruling was far outweighed by the attendant inconvenient delay.

*CTEA et al. v. Bell Canada* (Strayer, Rothstein and Sexton J.J.A.) May 2, 2001 FCA 140

Date of Federal Tribunal ruling: 29/10/1999

The respondent Bell Canada had brought a motion before the Tribunal, challenging the standing of the complainant unions to bring complaints against it under the *Canadian Human Rights Act*. It argued that under the legislation, only groups of individuals could file complaints, and that the unions didn't qualify. The Tribunal denied the motion, holding that for the purposes of the Act, the unions constituted groups of individuals. The respondent sought judicial

review of the Tribunal's decision before the Federal Court Trial Division. The Trial Division denied judicial review on the ground that it was premature, and the respondent appealed to the Federal Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
02/05/2001

The Federal Court of Appeal dismissed the appeal, noting that when the Commission had originally referred the complaints to the Tribunal five years earlier, the respondent had challenged the referral in the Federal Court, taking issue with a different aspect of the unions' participation in the case (the allegation being that the unions had not obtained the consent of all the alleged victims of discrimination). The Court dismissed this earlier challenge when it noted that the respondent had not challenged the unions' standing. Given the foregoing, the Court of Appeal in the present appeal concluded that it would be an abuse of process for the respondent to challenge an aspect of the unions' involvement or status that it could have raised in its earlier Court proceeding. The respondent may be able to raise the matter after the Tribunal renders a final decision, but even then, it may have to answer a plea of *res judicata* (i.e., that the issue has already been decided).



***CTEA et al v. Bell Canada* (Stone, Létourneau and Rothstein J.J.A.) May 24, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 26/04/1999

During a Tribunal inquiry into a pay equity complaint by Bell Canada employees, the respondent brought a motion challenging the institutional independence of the Tribunal. In an interim ruling, the Tribunal found that there were no problems of institutional bias or lack of institutional independence and decided that the hearing into the complaints should proceed. The respondent applied to the Federal Court for judicial review. On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal. The Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys, and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was "unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines interpreting the Act. The Court also found that a second provision of the Act compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose

term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. Justice Tremblay-Lamer said the principle of institutional independence required that a tribunal be structured to ensure that the members are independent. She concluded that the Tribunal's independence was compromised by the fact that the Chairperson has the discretion to terminate or prolong a member's tenure. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exercised, she said, but rather in the existence of the discretion itself. Finding that the two flawed provisions of the Act compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected. The Commission appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

Date of Federal Court of Appeal ruling:

2000/2001

The Federal Court of Appeal set aside the Trial Division decision, noting that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to parliamentary scrutiny. The Court added that the 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* meant that the Commission no longer had the power to issue guidelines binding on the Tribunal in a 'particular case' but only in a 'class of cases.' In the Court's view, the modified legislation, which has a general application, is less likely to give rise to a reasonable apprehension of institutional bias.

The Federal Court of Appeal also addressed the argument that the powers of the Commission conflicted, in that its quasi-prosecutorial role and its role in setting guidelines overlapped. In the Court's view, these functions were exercised separately from one another, alleviating any implications of bias.

With respect to the power of the Chairperson to extend the term of any member of the Tribunal whose appointment had expired during an inquiry until that inquiry had concluded, the Court found that this power was not fatal to the institutional independence of the Tribunal. It found that the Chairperson herself was sufficiently insulated from the government, noting that the Chairperson cannot be capriciously removed from office because of decisions made by her in the administration and operation of the Tribunal. Additionally, if the Chairperson were to abuse her power in extending or refusing to extend the appointment of a Tribunal member for reasons wholly extraneous to the proper administration of the Tribunal, her decision would be reviewable pursuant to section 18.1 of the *Federal Court Act*. Finally, the Court reiterated that the Tribunal's powers are remedial, not punitive, and thus the requirements of fairness are less stringent. Bell Canada received leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada. [Appeal pending]

***PSAC v. Government of the Northwest Territories***  
(Stone, Létourneau and Rothstein JJ.A.)  
May 24, 2001 FCA

Date of original Tribunal ruling: 04/12/1998

The respondent brought a motion before the Tribunal alleging that the *Canadian Human Rights Act* compromised the institutional impartiality of the Tribunal and prevented it from holding a fair hearing. The Tribunal denied the motion, finding that it was constituted in a way that respected the principle of institutional impartiality. In particular, it noted that its members benefited from sufficient financial security to decide the case independently, that binding guidelines issued by the Commission did not affect the Tribunal members' impartiality, and that the members had sufficient tenure to complete the case despite the fact that their original terms had expired. The respondent sought judicial review of this decision. The Federal Court Trial Division denied judicial review on the ground that the respondent, as an emanation of the federal Crown, lacked standing to challenge the validity of a statute.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
24/05/2001

The Court of Appeal allowed an appeal from the respondent, but dismissed the original judicial review application. It found that the respondent had standing to challenge the interpretation given to the *Canadian Human Rights Act* by the other parties. Further, the *Northwest Territories Act* granted the respondent broad powers comparable to those exercised by provincial governments. As such, it had standing to defend itself when sued for alleged abuse or

misuse of those powers. This included the right to be heard by an independent and impartial tribunal construing valid legislation.

On the question of tenure, the Court noted that the members' tenure depended neither on their now-expired appointments, nor on the newly created Tribunal structure. Rather, it was derived from transitional provisions that displaced and superseded the previously existing appointments and legislation. The members did not hold office indefinitely, nor at all; they simply were empowered to complete the inquiry before them. The fact that the members may not be subject to the disciplinary measures provided by the legislation did not detract from the conclusion that Parliament had clearly granted them jurisdiction.

The members' financial security was also guaranteed by the transitional provisions, which now allowed the Governor in Council rather than the Commission to fix their remuneration. Moreover, the *per diem* rates were fixed prior to the members' appointment and had not changed from the previous legislative regime. The allegation that the members would protract the hearing to obtain more *per diem* payments could not be accepted since it presumed bad faith on their part. Similarly, the Court dismissed as speculative the claim that Treasury Board, in providing or withholding financial support for the proceeding, would unduly influence the members.

Finally, on the issue of the guidelines, the Court concluded that in the present proceeding the members would be subject to the guidelines in their amended form, whereby guidelines could no longer be issued in respect of an

individual case. Such a conclusion could be obtained from the remedial nature of the amendment to the guidelines' provisions. These same amended provisions were found not to raise an apprehension of bias in the Court's May 24 decision in *Bell Canada*. The respondent was granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada. [Appeal pending]

***Citron v. Zündel* (Malone, Linden and Isaac JJ.A.) Jun 25, 2001 FCA**

Date of original Tribunal ruling: 21/01/1999

The respondent brought a motion challenging the institutional impartiality of the Tribunal on the ground that, under the *Canadian Human Rights Act*, only persons who have sensitivity to human rights qualify for appointment to the Tribunal. The Tribunal dismissed the motion, holding in part that the legislative qualification for appointment referred to human rights, not only as embodied in the policies of the Act, but also in its broadest sense. The Tribunal noted that the members' overriding duty was to strive for fairness and a just result. The respondent's application for judicial review of the Tribunal's ruling was dismissed. According to the Federal Court Trial Division, the legislative qualification merely required that members of the Tribunal have a high level of knowledge and understanding about the subject matter being litigated.

1998) of Federal Court of Appeal ruling:

On appeal, the Federal Court of Appeal noted that the newly enacted qualifications for appointment to the Tribunal did not apply to members presiding over cases commenced under the old statutory regime; rather they applied only to new cases and new members appointed under the amended scheme. Alternatively, the Court of Appeal held that the legislated requirement for "sensitivity" on the part of Tribunal members would not have compromised the Tribunal's impartiality. The phrase "sensitivity to human rights" did not connote a predilection in favour of human rights. When read in context, it implied no more than recognition and awareness of human rights broadly speaking. Sensitivity to human rights did not imply insensitivity to other rights and, as a requirement for appointment, it would exclude only people with closed minds on human rights issues. This conclusion was supported by the French version of the term, which included the notion of being alive to, or socially aware of, human rights. The appeal was dismissed.

*Canadian Union of Public Employees v. Canadian Airlines International and Air Canada* (Hansen J.) Jul 27, 2001 FCTD

1998) original Tribunal decision: 15/12/1998

The complainant alleged that the respondents had established or maintained discriminatory differences between wages paid to the predominantly female flight attendant group and those paid to the predominantly male pilot, maintenance and technical service groups working in the

same establishment. The respondents argued that the predominantly female group was not employed in the same establishment as the predominantly male groups. Moreover, the respondents challenged the Tribunal's ability to hold a fair hearing, given that in deciding the establishment issue, it was bound by guidelines issued by the Commission, a party before it. The Tribunal held that it was only bound to consider the guidelines, and was not obliged to follow them. On the question of establishment, the Tribunal held that review of the distinct collective agreements and branch manuals for each group led to the conclusion that the groups were not part of the same establishment. The complainant sought judicial review, arguing that the Tribunal had erred in considering the collective agreements.

Date of Federal Court ruling: 27/07/2001

The Federal Court Trial Division concluded that, on the wording of the legislation, the Tribunal was entitled to take into account the existence of collective agreements in determining the issue of establishment. Further, it noted that the Tribunal had properly refused to hear evidence relating to systemic wage discrimination and occupational segregation; this evidence was irrelevant to the establishment question. Finally, the Court noted that by merely considering the existence of collective agreements, the Tribunal had not categorically equated the concept of establishment with that of bargaining unit. In construing the term "establishment," the Tribunal had not improperly relied on *Hansard* comments or labour legislation. The Tribunal's conclusion as to the non-binding nature of the



guidelines ultimately had no effect on the merits of its decision. The judicial review application was denied. [Appeal pending]

***PSAC v. Government of the Northwest Territories (Evans, Rothstein and Sharlow J.J.A.) Sep 6, 2001 FCA***

Date of original Tribunal ruling: 19/05/2000

The respondent objected to the disclosure of certain documents on the ground that they were protected from disclosure by public interest immunity; their disclosure would be damaging to the collective bargaining and job classification activities of the territorial government, and was therefore not in the public interest. The Tribunal ordered that the documents be provided to it for inspection so that it could assess the immunity claim. The respondent sought judicial review of this ruling, and the complainant sought a dismissal of the respondent's objection to disclosure. The Federal Court Trial Division found that the Tribunal lacked jurisdiction to determine claims of public interest immunity. It also found that the respondent had made out a public interest immunity claim in respect of information dealing with current and future collective bargaining strategy, and in respect of information containing admissions against interest. The Canadian Human Rights Commission, supported by the complainant, appealed the decision.

Date of Federal Court of Appeal ruling:  
06/09/2001

The Court of Appeal dismissed the appeal. Although it disagreed with the Trial Division's conclusion that public interest immunity

protected all documents containing admissions against interest, it noted that this error was not material as none of the documents in issue contained such an admission. Furthermore, the Court of Appeal would not interfere with the finding that public interest immunity could protect from disclosure government documents relating to the government's future strategy for collective bargaining with its employees. It was a matter of the Trial Division judge's discretion to decide whether the public harm in disclosing these documents outweighed the damage to the due administration of justice resulting from their non-disclosure. The Court found that in exercising this discretion, the Trial Division judge had committed no reviewable error.

***Oster v. International Longshore and Warehouse Union (Marine Section) Local 400 (Gibson J.) Oct 15, 2001 FCTD***

Date of original Tribunal decision:  
09/08/2000

The complainant alleged that the respondent union had discouraged her from applying for a deckhand job on a vessel, for which the employer in question had stated women were not suitable owing to the lack of separate sleeping quarters. The Tribunal found that, by not standing up for the complainant against the discriminatory attitude of the employer, the respondent acquiesced in the discrimination. Moreover, it was not convinced that having a woman work a six-hour opposite shift with a man and use the same sleeping quarters would have caused undue hardship. The respondent applied for judicial review on several grounds. First, that the filing of the complaint was itself



an abuse of process, particularly in light of the complainant's delay in filing. Second, the respondent argued that the Tribunal had applied the wrong legal test for discrimination and accommodation. And, finally, the Tribunal had made erroneous findings of fact.

Date of Federal Court ruling: 15/10/2001

The Federal Court Trial Division dismissed the application. Noting that nothing in the recent amendments to the *Canadian Human Rights Act* changed the standard of review applicable to Tribunal decisions, it added that some measure of deference was warranted with respect to mixed questions of law and fact. The Court held that the respondent's objections arising from the acceptance and referral of the complaint by the Commission should have been dealt with by the Federal Court, not the Tribunal. However, it found that the Tribunal had correctly modified the test for *prima facie* discrimination to a hiring hall situation and had properly concluded that the complainant was not qualified to be dispatched to the job in question, that the person who was dispatched lacked the feature on which the complaint was based (female gender) and that the person who was dispatched was better qualified than the complainant. The Court noted that the Tribunal had given due consideration to the respective roles and responsibilities of the respondent, complainant and employer when it came to accommodation. Finally, it held that the Tribunal's factual findings (1) with regard to whether the complainant had been discouraged from applying for the position, and (2) with

regard to whether two deckhands might ever be occupying the sleeping quarters at the same time, were reasonably open to it on the evidence.

***Vaid v. House of Commons and Parent*  
(Tremblay-Lamer J.) Dec 4, 2001 FCTD**

Date of original Tribunal decision: 25/04/2001

The complainant alleged that he had been subjected to discrimination in the course of his employment with the respondent House of Commons. The respondents argued that parliamentary privilege prevented the Tribunal from inquiring into internal matters of the House and Speaker, and in particular, matters related to the appointment and management of staff. The majority of the Tribunal rejected the respondents' privilege claim; it held that the employment of the complainant as a chauffeur was not sufficiently related to the core operations of the House to warrant privilege. It also held that privilege should not insulate racial discrimination from review. The dissenting Tribunal member held that once it was determined that a privilege existed in respect of the House's power to appoint and manage staff, no inquiry into the exercise of the privilege was permissible. The respondent sought judicial review by the Federal Court.

Date of Federal Court ruling: 04/12/2001

The Trial Division agreed with the majority of the Tribunal and dismissed the application. It held that the privilege should not protect actions taken by the House that are based on an invalid ground, such as race or gender. Identifying improper grounds of privilege is appropriate and is not the same as reviewing

the exercise of an existing privilege. An inquiry by the Tribunal would not focus on the appointment and management of staff, but rather on the question of whether discriminatory actions were taken that violated the *Canadian Human Rights Act*. The Court was unconvinced that such an inquiry would injure the dignity and efficiency of the House. By analogy, the jurisdiction of the criminal courts would not be ousted were the complainant to have been assaulted by an MP. Finally, the Court approved of the Tribunal majority's finding that the Act applied to the respondents since their employee relations were within the legislative authority of Parliament. **[Appeal pending]**

***Carter v. Canadian Forces (Nadon J.)***  
**Dec 18, 2001 FCTD**

Date of original Tribunal decision:  
02/03/2000

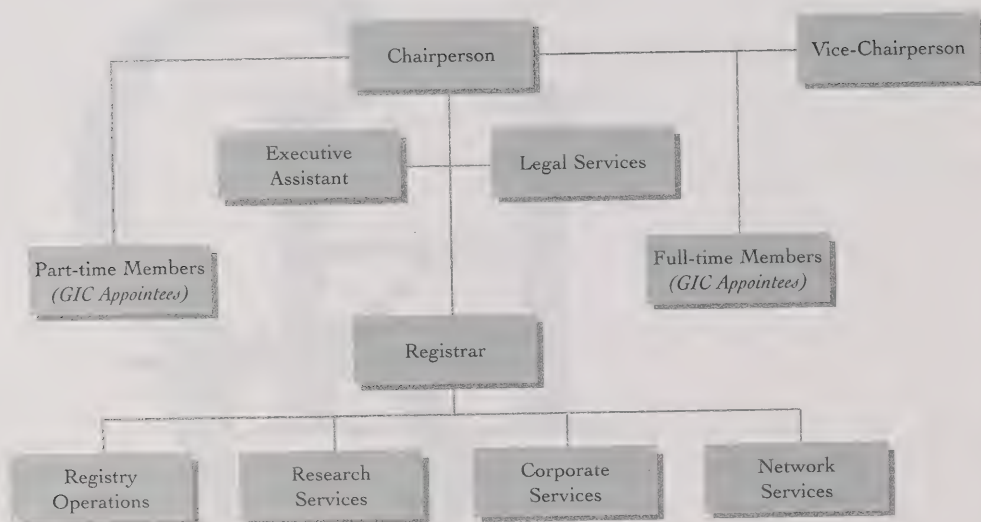
The complainant was released from the respondent Canadian Forces on reaching the compulsory retirement age. Roughly three months later, a regulation was passed that exempted the respondent's compulsory retirement age from the application of the *Canadian Human Rights Act*. The respondent conceded that the complainant's release had been discriminatory at the time it occurred. On the question of remedy, the Tribunal held that the compensation period for lost wages ended on the day the regulation came into force. It also held that pension income received by the complainant during the compensation period should not be deducted from his lost wages award. Both parties sought judicial review.

Date of Federal Court ruling: 18/12/2001

The Federal Court Trial Division agreed with the Tribunal's decision not to extend the compensation period beyond the date of the regulation; as of the regulation date, there no longer existed a causal link between the discriminatory discharge and the complainant's wage loss. In other words, the discharge had ceased to be discriminatory. Such a finding did not constitute a retroactive application of the regulation because the complainant did not have a vested right to be compensated for a specific period of time. But for the discriminatory discharge, the complainant would nonetheless have been legally discharged three months later. The Court also found that the Tribunal erred in not deducting pension income from the award for lost wages. Had the complainant kept working, he would not have received a pension; compensating him for wages without deducting pension income placed him in a better situation than he would have been in, had he not been wrongfully discharged. Finally, the Court held that the Tribunal had erred in ordering the accrual of interest from the complainant's discharge date, instead of from the day before the regulation came into effect. **[Appeal pending]**

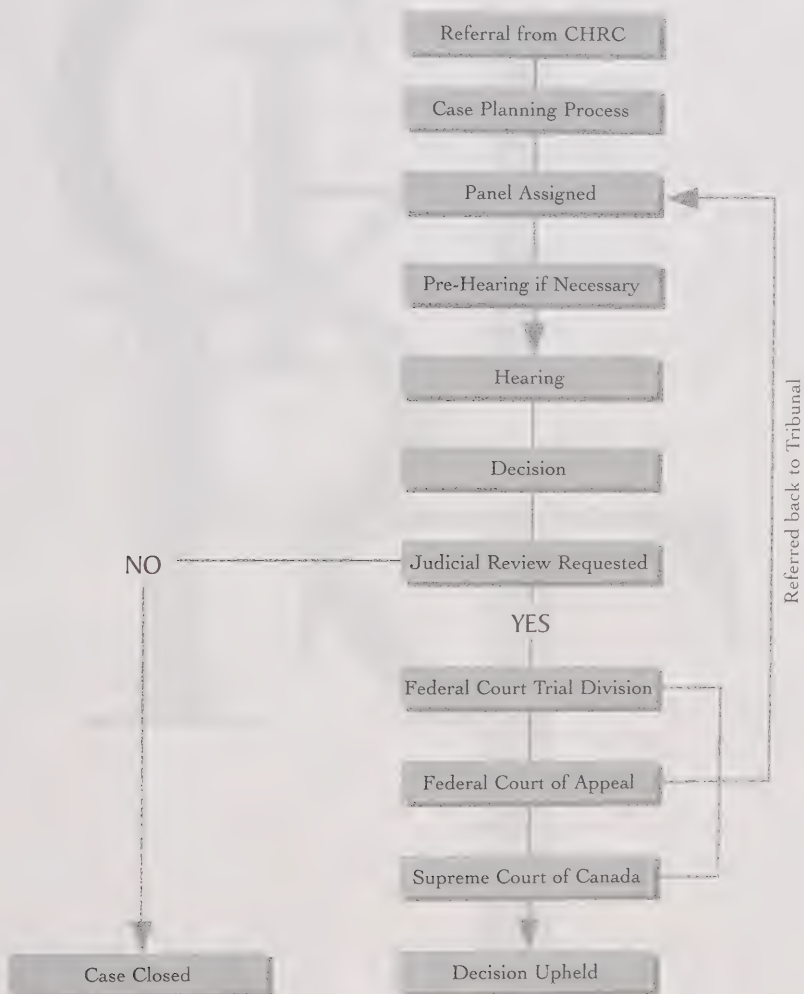
# Appendix I

## Organization chart



## Appendix 2

### An overview of the hearings process



## An Overview of the Hearings Process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

### Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks from the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

### Mediation

In 2001 the Tribunal ceased its mediation services. We had concerns that the public education aspect of our mandate was not being realized through the settlement of cases on a confidential basis. The *Canadian Human Rights Act* dictates that the Tribunal process be made public unless there are compelling reasons for excluding the public from a proceeding. The Tribunal is therefore of the view that until Parliament amends the Acts to include Tribunal-sponsored mediation, it is inappropriate for the Tribunal to continue with its mediation program.

### Hearing

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide the case. A person designated as a mediator on a case will not be appointed to the Panel that ultimately hears and decides the merits of the complaint. If required, additional prehearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.



During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 12 to 15 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The Panel sits in judgment, deciding the case impartially. Hearing the evidence and interpreting the law, the Panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*. At the conclusion of the hearings process, the members of the Panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the Panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

## Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision to the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge

refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

## Appendix 3

### Canadian Human Rights Tribunal members

Anne Mactavish

#### **Tribunal Chairperson**

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.



Grant Sinclair, Q.C.

#### **Vice-Chairperson**

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

## Guy Chicoine, Q.C.

### Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.



## Shirish Chotalia

### Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.



## Pierre Deschamps

### Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the University of Montréal in 1972. He is an assistant professor at the Faculty of Law of McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999.



## Reva Devins

### Ontario

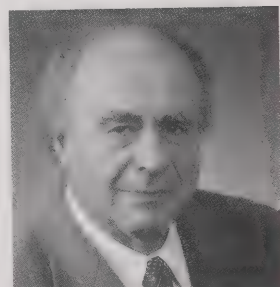
Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.



## Roger Doyon

### Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.



## Sandra Goldstein

### Ontario

Ms. Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity.



## Athanasios Hadjis

### Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.



## Claude Pensa, Q.C.

### Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.



## Eve Roberts, Q.C.

### Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

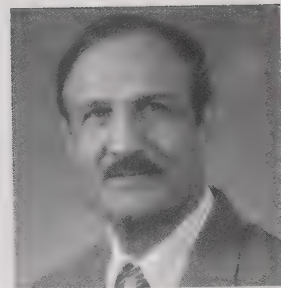




## Mukhtyar Tomar

### Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1999.



## Appendix 4

### **The Tribunal Registry**

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

#### **Registrar**

Michael Glynn

#### **Manager, Registry Operations**

Gwen Zappa

#### **Counsel**

Greg Miller

#### **Executive Assistant**

Monique Groulx

#### **Registry Officers**

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

#### **Registry Officer — Equal Pay**

Nicole Bacon

#### **Network and Systems Administrator**

Julie Sibbald

#### **Information and Communications Officer**

Ramona Jauneika-Devine

#### **Hearings Assistant**

Francine Desjardins-Gibson

#### **Corporate Services Officer**

Bernard Fournier

#### **Administrative Assistant**

Thérèse Roy

#### **Data Entry Assistant**

Alain Richard

# Appendix 5

## Tribunal contact information

Michael Glynn

Registrar

Canadian Human Rights Tribunal

473 Albert Street

Suite 900

Ottawa, Ontario

K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

E-mail: [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

Web site: [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

## Personne-ressource au Tribunal

Michael Glyn

Registraire

Tribunal canadien des droits de la personne

473, rue Albert

Bureau 900

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél : (613) 995-1707

Télec. : (613) 995-3484

Courriel : [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

Site Web : [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

## Greffes du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les auditions, en contribuant aux recherches et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

### Attachée de direction

Monique Croulx

### Agents du greffe

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

### Agente du greffe — Parité salariale

Nicole Bacon

### Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

### Agente d'information et de communications

Ramona Jaunelika-Devine

### Adjointe aux auditions

Francine Desjardins-Gibson

### Agent des services de gestion

Bernard Fournier

### Adjointe administrative

Thérèse Roy

### Adjoint à l'entrée des données

Alain Richard



### Mukhtyar Tomar Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'université du Rajasthan à Jaipur, en Inde, M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999.





Athanasios Hadjis

**Québec**

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en *common law* de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.



Claude Pensa, c.r.

**Ontario**

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario



Eve Roberts, c.r.

**Terre-Neuve**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M<sup>me</sup> Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M<sup>me</sup> Roberts a aussi été présidente de la commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

## Reva Devins

## Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1996, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, Mme Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.



## Roger Doyon

## Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. M. Doyon a aussi enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.



## Sandra Goldstein

## Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. Mme Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.





Guy Chicoine, c.r.

**Saskatchewan**  
Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. M. Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger and Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.

## Shirish Chotalia

### Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions touchant les droits de la personne et dans les affaires civiles au sein du cabinet Pundit & Chotalia, à Edmonton, en Alberta. Membre de la commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M<sup>me</sup> Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



## Pierre Deschamps

### Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir terminé un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill, ainsi qu'assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans.



## Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

### Annexe 3

Anne Mactavish

**Présidente du Tribunal**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1996, puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, Mme Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique professionnelle et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

Grant Sinclair, c.r.

**Vice-président**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.





## Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audition pour permettre aux parties de présenter leurs arguments juridiques au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audition en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend un arrêt qui confirme ou infirme la décision du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lueur des erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle prononce un jugement définitif.

## Audition

La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subéquemment pour instruire la plainte et se prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence du Tribunal, la procédure ou la preuve. Les auditions sont publiques.

Durant l'audition, toutes les parties ont amplement l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et des arguments qui tendent à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la Loi. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les auditions, qui durent en moyenne de 12 à 16 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une fois l'audition terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

## Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par voie de conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur, assume la fonction de procureur de la Couronne et plaide la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut étudier que les plaintes qui lui sont adressées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou qui portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, sur des formes de discrimination inusitées ou sur des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

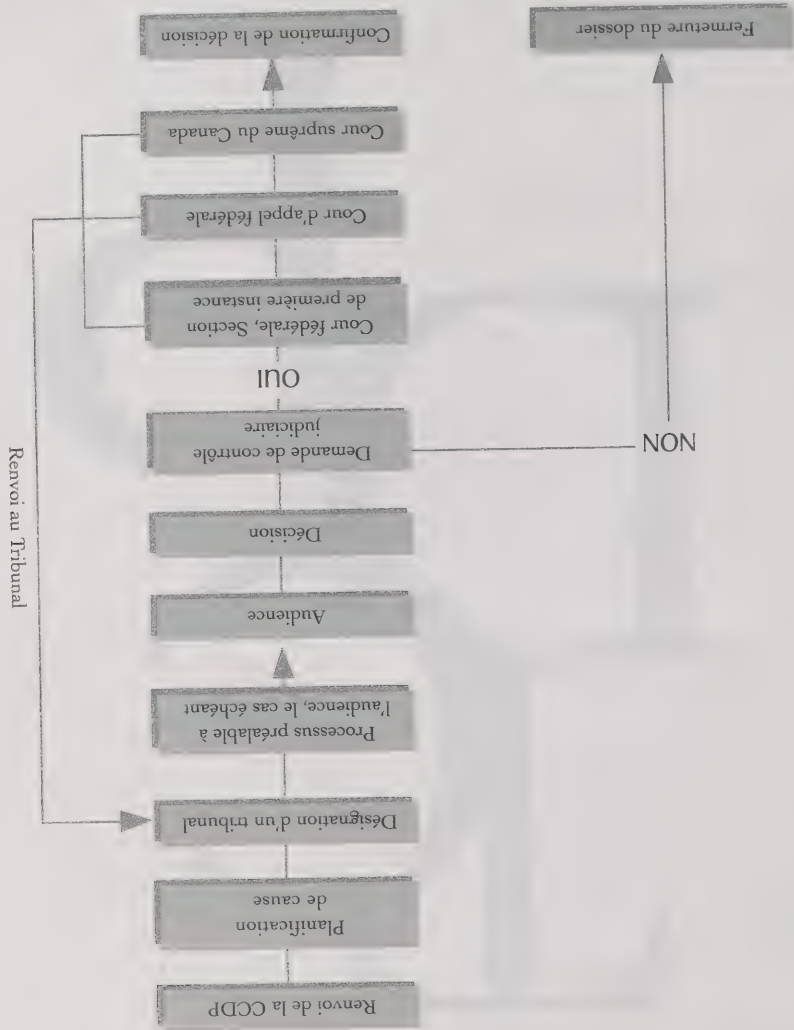
## Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation. Nous craignons que le volet éducation du public de notre mandat ne se réalise pas par le moyen du règlement des affaires sur une base confidentielle. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que le processus du Tribunal soit rendu public à moins qu'il n'y ait des raisons impérieuses pour exclure le public d'une procédure. Le Tribunal est d'avis, par conséquent, que jusqu'à ce que le Parlement modifie les lois pour y inclure la médiation parrainée par le Tribunal, il n'est pas pertinent que le Tribunal continue son programme de médiation.

Dans les deux semaines qui suivent le renvoi, toutes les parties reçoivent un questionnaire qui sert à préparer l'audition. Une fois rempli, le questionnaire fournit au greffe suffisamment de renseignements pour lui permettre l'établissement de dates d'audition et de divulgation. Si nécessaire, un membre du Tribunal (normalement la présidente ou le vice-président) communique avec les parties pour répondre à toute question soulevée qui n'a pu être résolue au moyen du questionnaire.

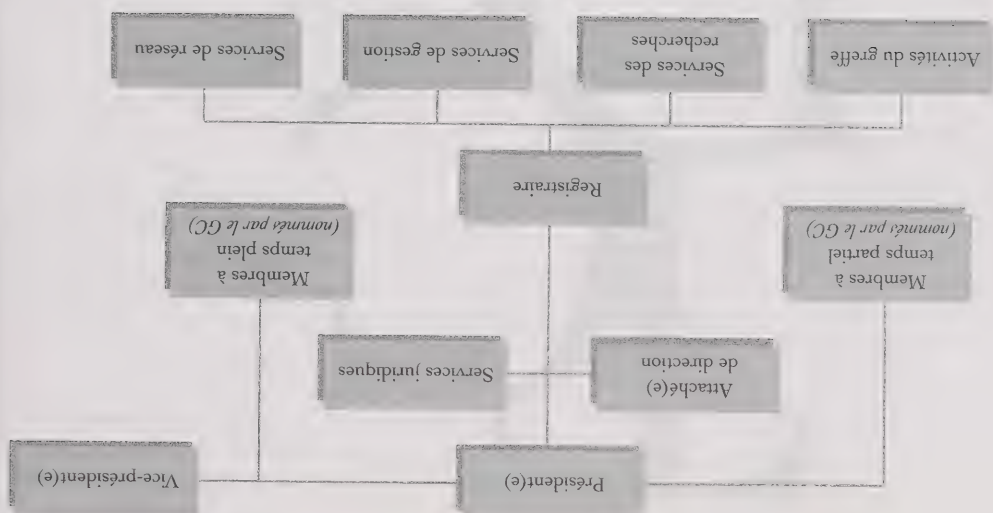
## Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

## Aperçu du processus d'audition



# Annexe I

## Organigramme



être déduit du montant accordé pour pertes de revenu. Les deux parties ont demandé un contrôle judiciaire.

Date de la décision de la Cour fédérale :

18/12/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, s'est dite d'accord avec la décision du Tribunal de ne pas prolonger la période d'indemnisation au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement, car à cette date, il n'existait plus de lien causal entre le congédiement discriminatoire et la perte de revenu du plaignant. Autrement dit, le congédiement avait cessé d'être discriminatoire. Une telle conclusion ne constituait pas une application rétroactive du règlement parce que le plaignant n'avait pas un droit acquis d'être indemnisé pour une période de temps particulière. N'ait été du congédiement discriminatoire, le plaignant aurait néanmoins été congédié légalement trois mois plus tard. La Cour a aussi conclu que le Tribunal avait erré en ne déduisant pas le revenu de pension du montant accordé pour la perte de revenu. Si le plaignant avait continué de travailler, il n'aurait pas reçu une pension; le fait de l'indemniser sans déduire son revenu de pension l'avait placé dans une situation meilleure que celle où il se serait trouvé s'il n'avait pas été congédié de façon discriminatoire. Enfin, la Cour a statué que le Tribunal avait erré en ordonnant le calcul de l'intérêt à partir de la date du congédiement du plaignant, plutôt qu'à partir du jour précédant celui où le règlement est entré en vigueur.

### [Appel pendant]

protéger les actes de la Chambre fondés sur un motif invalide comme la race ou le sexe. L'identification de faux motifs de privilège est pertinente et n'équivaut pas à revoir l'exercice d'un privilège existant. Une instruction devant le Tribunal ne se pencherait pas sur la nomination et la gestion du personnel, mais sur la question de savoir si des actes discriminatoires ont été posés en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour n'était pas convaincue qu'une telle procédure porterait préjudice à la dignité et à l'efficacité de la Chambre. À titre d'analogie, la compétence des tribunaux criminels ne disparaîtrait pas lorsque le plaignant aurait été agressé par un député. Enfin, la Cour a été en accord avec la conclusion de la majorité du Tribunal que la Loi s'appliquait aux intimes puisque les relations avec ses employés découlaient du pouvoir législatif du Parlement. [Appel pendant]

**Carter c. Forces armées canadiennes (le juge Nadon) 18 déc. 2001 CF 1<sup>re</sup> instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 02/03/2000

Le plaignant a été congédié par l'intime, les Forces canadiennes, lorsqu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Environ trois mois plus tard, un règlement a été adopté qui exemptait l'âge de la retraite obligatoire de l'intime de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intime a concédé que le congédiement du plaignant avait été discriminatoire au moment où il était survenu. Sur la question des mesures de redressement, le Tribunal a conclu que la période d'indemnisation pour les pertes de revenu se terminait le jour où le règlement était entré en vigueur. Il a aussi conclu que le revenu de pension reçu par le plaignant durant la période d'indemnisation ne devrait pas



que le fait qu'une femme travaille un quart de six heures diffèrent de celui d'un homme et utilise les mêmes quartiers de repos aurait causé des contraintes excessives. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire pour plusieurs motifs. Premièrement, que le dépôt de la plainte était en soi un recours abusif, particulièrement à la lumière du retard de la plaignante à procéder à ce dépôt. Deuxièmement, l'intimé a allégué que le Tribunal avait appliqué le mauvais critère juridique en ce qui concernait la discrimination et l'accommodement. Et, enfin, le Tribunal avait tirés des conclusions de fait erronées.

Date de la décision de la Cour fédérale : 15/10/2001

La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande. Remarquait que rien dans les modifications récentes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avait changé la norme de l'examen applicable à la décision du Tribunal, elle a ajoutée qu'une certaine mesure de retenue était nécessaire à l'égard des questions combinées de droit et de fait. La Cour a conclu que les objections de l'intimé qui découlaient de l'acceptation et du renvoi de la plainte par la Commission auraient dû être traitées par la Cour fédérale et non pas par le Tribunal. Cependant, elle a conclu que le Tribunal avait correctement modifié le critère de discrimination *prima facie* à la situation d'un bureau d'embauchage syndical et avait correctement conclu que la plaignante n'avait pas la compétence pour être affectée au poste en question, que la personne qui avait été affectée n'avait pas la caractéristique sur laquelle la plainte était fondée (sexe féminin) et que la personne qui avait été affectée était plus compétente que la plaignante. La Cour a signalé que le Tribunal avait dûment tenu compte des rôles et des responsabilités respectifs de l'intimé, de la plaignante et de l'employeur lorsqu'il en était venu à la question

de l'accommodement. Enfin, elle a statué que les conclusions de fait du Tribunal, (1) à l'égard du fait que la plaignante avait été découragée de poser sa candidature au poste, et (2) à l'égard de la possibilité que deux matelots de pont puissent ou non occuper les mêmes quartiers de repos en même temps, étaient raisonnablement raisonnables compte tenu de la preuve.

**Vald c. Chambre des communes et Parent (la juge Tremblay-Lamer)** 4 déc. 2001 CF 1<sup>re</sup> instance

Date de la décision originale du Tribunal : 25/04/2001

Le plaignant a allégué qu'il avait été l'objet de discrimination dans le cours de son emploi chez l'intimé, la Chambre des communes. Les intimés ont plaidé que le privilège parlementaire empêchait le Tribunal d'enquêter dans les affaires de la Chambre et du Président et, en particulier, dans les affaires relatives à la nomination et à la gestion du personnel. En majorité, le Tribunal a rejeté le plaidoyer de privilège des intimés; il a statué que l'emploi du plaignant à titre de chauffeur n'était pas suffisamment relié au fonctionnement central de la Chambre pour donner droit au privilège. Il a aussi conclu que le privilège ne devait pas empêcher un examen ayant trait à la discrimination raciale. Le membre dissident du Tribunal a conclu qu'une fois qu'il a été établi qu'un privilège existe relativement au pouvoir de la Chambre de nommer et de gérer son personnel, aucun examen de l'exercice de ce privilège n'est permis. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour fédérale : 04/12 2001

La Section de première instance était en accord avec la majorité du Tribunal et a rejeté la demande. Elle a conclu que le privilège ne devrait pas

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 06/09/2001

La Cour d'appel a rejeté l'appel. Bien qu'elle n'était pas en accord avec la conclusion du juge-ment rendu en première instance selon laquelle l'interdiction de divulgation s'appliquait à tous les documents qui renferment des aveux, elle a signalé que cette erreur n'était pas importante, car aucun des documents en question ne comportait un tel aveu. De plus, la Cour d'appel ne portait pas atteinte à la conclusion que le privilège d'intérêt public pourrait protéger de la divulgation des documents gouvernementaux qui auraient trait à la stratégie future du gouvernement en matière de négociation collective avec ses employés. Il relevait de la discrétion du juge de première instance de décider si le préjudice public occasionné par la divulgation de ces documents était plus important que le dommage causé à l'administration de la justice qui résulterait de leur non-divulgation. La Cour a conclu qu'en exerçant cette discrétion, le juge de première instance n'avait commis aucune erreur qui nécessitait une révision.

*Oster c. International Longshore and Warehouse Union (Marine Section) Local 400* (le juge Gibson) 15 oct. 2001 CF 1<sup>re</sup> instance

Date de la décision originale du Tribunal : 09/08/2000

La plaignante a allégué que le syndicat intimé l'avait découragée de poser sa candidature pour un emploi de matelot de premier pont sur un navire, emploi pour lequel l'employeur en question avait affirmé qu'il n'était pas pour les femmes en raison du manque de quartiers de repos pour elles. Le Tribunal a conclu qu'en ne prenant pas le parti de la plaignante contre l'attitude discriminatoire de l'employeur, l'intimé avait acquiescé à la discrimination. De plus, le Tribunal n'a pas été convaincu

des relations du travail. La conclusion du Tribunal sur la nature non obligatoire des ordonnances n'a eu aucun effet en définitive sur le fond de sa décision. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée. [Appel pendant]

*AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (les juges Evans, Rothstein et Sharlow) 6 sept. 2001 Cour d'appel

19/05/2000

L'intimé s'est objecté à la divulgation de certains documents parce qu'ils étaient protégés contre toute divulgation en vertu du privilège d'intérêt public; leur divulgation serait dommageable aux activités de négociation collective et de classification des emplois du gouvernement territorial et n'était donc pas d'intérêt public. Le Tribunal a ordonné que les documents lui soient fournis pour fin d'inspection pour qu'il puisse évaluer la demande d'immunité. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision et le plaignant a cherché à obtenir un rejet de l'objection de l'intimé à la divulgation. La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que le Tribunal manquait de compétence pour décider des objections fondées sur le privilège d'intérêt public. Elle a aussi conclu que l'intimé avait réussi dans sa demande d'interdiction de divulguer relativement à l'information qui traitait de la stratégie actuelle et future de la négociation collective et relativement aux renseignements qui renferment des droits de la personne, appuyée par le plaignant, en a appelé de la décision.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 2001/07/27

En appel, la Cour d'appel fédérale a signalé que les nouvelles qualifications promulguées pour une nomination au Tribunal ne s'appliquaient pas aux membres qui présidaient les affaires commenced en vertu de l'ancien régime législatif; elles s'appliquaient plutôt seulement aux nouvelles affaires et aux nouveaux membres nommés en vertu du régime modifié. Subsidiairement, la Cour d'appel a statué que l'exigence législative à l'égard de la « sensibilité » des membres du Tribunal n'aurait pas compromis l'impartialité du Tribunal.

L'expression « être sensibilisés » aux droits de la personne ne comportait pas de connotation d'une préférence en faveur des droits de la personne. Lorsque lue dans son contexte, elle ne comportait pas plus qu'une reconnaissance et qu'un intérêt à l'égard des droits de la personne dans un sens large. Le fait d'être sensibilisé aux droits de la personne n'impliquait pas d'être insensible à d'autres droits à titre d'exigence pour une nomination, mais excluait seulement les personnes dont les esprits étaient fermés aux questions relatives aux droits de la personne. Cette conclusion trouvait son soutien dans la version française de l'expression qui comportait d'être soucieux conscient des droits de la personne. L'appel a été rejeté.

*Le SCFP (Division du transport aérien) c. Air Canada et Canadian Airlines International* (la juge Hansen) 27 juil. 2001 CF 1<sup>re</sup> instance

Date de la décision originale du Tribunal : 1997/08/08

Le plaignant a allégué que les intimes avaient établi ou maintenu des différences discriminatoires entre les salaires payés au groupe des agents de bord à forte prédominance féminine et ceux payés aux groupes des pilotes et des services d'entretien

27/07/2001

Date de la décision de la Cour fédérale :

et techniques à prédominance masculine qui travaillaient dans un même établissement. Les intimes ont allégué que le groupe à prédominance féminine n'était pas employé dans le même établissement que les groupes à prédominance masculine. De plus, les intimes ont contesté la capacité du Tribunal de tenir une audition impartiale, compte tenu qu'en décidant de la question de l'établissement, il devait le faire conformément aux ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission, une partie à l'affaire. Le Tribunal a statué qu'il n'avait l'obligation que de tenir compte des ordonnances et qu'il n'était pas obligé de les suivre. Sur la question de l'établissement, le Tribunal a conclu que l'examen des conventions collectives distinctes et des manuels distincts pour chaque groupe menait à conclure que les groupes ne faisaient pas partie du même établissement. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire, alléguant que le Tribunal avait erré en tenant compte des conventions collectives.

La Cour fédérale, Section de première instance, a conclu que, d'après le libellé de la législation, le Tribunal était autorisé à tenir compte de l'existence des conventions collectives pour déterminer la question de l'établissement. De plus, elle a signalé que le Tribunal avait à raison refusé d'entendre la preuve ayant trait à la discrimination salariale et à la ségrégation professionnelle systémiques; cette preuve n'était pas pertinente à la question de l'établissement. Enfin, la Cour a indiqué qu'en tenant simplement compte de l'existence des conventions collectives, le Tribunal n'avait pas catégoriquement lié le concept d'établissement à celui des unités de négociation. En interprétant le terme « établissement », le Tribunal ne s'était pas fié de façon erronée sur les commentaires dans le *Journal des débats parlementaires* ou à la législation

des ordonnances relativement à un cas donné. Une telle conclusion pouvait être tirée de la nature corrective de la modification apportée aux dispositions sur les ordonnances. La Cour a conclu que les mêmes dispositions modifiées ne soulevaient aucune crainte de partialité dans une décision rendue par la Cour le 24 mai dans Bell Canada. L'intimé a obtenu l'autorisation d'en appeler de la décision à la Cour suprême du Canada. [Appel pendant]

*Citron c. Zündel* (les juges Malone, Linden et Isaac) 25 juin 2001 Cour d'appel

Date de la décision originale du Tribunal : 21/01/1999

L'intimé a présenté une requête pour contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal pour le motif que, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, seules les personnes qui ont une sensibilité à l'égard des droits de la personne peuvent être nommées au Tribunal. Le Tribunal a rejeté la requête, affirmant qu'en partie, la qualification prévue par la législation pour une nomination reporte aux droits de la personne, non seulement tels qu'ils sont incorporés dans les politiques qui découlent de la Loi, mais aussi dans leur sens le plus large. Le Tribunal a signalé que la principale obligation des membres est de chercher l'équité et un résultat juste. La demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal de l'intimé a été rejetée. D'après la Cour fédérale, Section de législation demandait simplement que les membres du Tribunal aient une bonne connaissance et une bonne compréhension de la matière qui fait l'objet du litige.

pouvoirs. Cela comprend le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial qui inter-  
prète une législation valide.

Pour ce qui est du mandat, la Cour a signalé que le mandat des membres ne dépendait ni de leurs nominations maintenant expirées ni de la nouvelle structure du Tribunal. Il décollait plutôt des dispositions transitoires qui ont remplacé les nominations et la législation antérieures et ont pris préséance sur elles. Les membres n'étaient pas du tout en poste indéfiniment non plus; ils étaient simplement habilités à procéder aux auditions qui leur étaient assignées. Le fait que les membres pouvaient ne pas être assujettis aux mesures disciplinaires prévues par la législation n'a pas altéré la conclusion que le Parlement leur avait clairement accordé la compétence.

La sécurité financière des membres était aussi garantie par les dispositions transitoires, qui permettaient au gouverneur en conseil, plutôt qu'à la Commission, de déterminer leur rémunération. En outre, les taux des indemnités journalières étaient établis avant la nomination des membres et n'avaient pas changé depuis le régime législatif précédent. L'allégation que les membres prolongeraient les auditions pour obtenir davantage de paiements d'indemnités journalières ne pouvait être acceptée, car elle présupposait la mauvaise foi de leur part. Dans le même ordre d'idées, la Cour a rejeté, parce qu'elle était spéculative, la plainte selon laquelle le Conseil du Trésor, en offrant ou en différant le soutien financier pour l'audition, influencerait indûment les membres.

Enfin, relativement aux ordonnances, la Cour a conclu qu'en cette procédure, les membres seraient assujettis aux ordonnances dans leur forme modifiée, selon laquelle il n'était plus possible d'émettre



dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour, ces fonctions s'exerçaient de façon différente et distincte, ce qui réduisait les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir de la présidence de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat expire durant une audition jusqu'à la fin de cette affaire, la Cour a conclu que ce pouvoir ne portait pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal et que la présidence elle-même se trouvait à distance suffisante du gouvernement, mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a également lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration du Tribunal, sa décision serait susceptible d'être contrôlée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes. Bell Canada a été autorisée à en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale à la Cour suprême du Canada.

### [Appel pendant]

*APPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001 Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 04/12/1998

L'intimé a présenté une requête au Tribunal en alléguant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettait l'impartialité institutionnelle du Tribunal et l'empêchait de tenir une audition équitable. Le Tribunal a rejeté la requête en concluant qu'il était constitué d'une manière qui respectait le principe de l'impartialité institutionnelle. En particulier, il a indiqué que ses membres jouissaient d'une sécurité financière suffisante pour décider des affaires de manière indépendante, que les ordonnances d'application obligatoire émises par la Commission n'affectaient pas l'impartialité des membres du Tribunal et que les membres avaient un mandat suffisant pour mener l'affaire à terme malgré le fait que leurs mandats originaux aient expiré. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision. La Cour fédérale, Section de première instance, a refusé d'accorder le contrôle judiciaire pour le motif que l'intimé, à titre d'émanation de la Couronne fédérale, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 24/05/2001

La Cour d'appel a accueilli l'appel, mais a rejeté la demande originale de contrôle judiciaire. Elle a conclu que l'intimé avait qualité pour contester l'interprétation donnée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les autres parties. De plus, la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest* accorde à l'intimé de larges pouvoirs comparables à ceux exercés par les gouvernements provinciaux. À ce titre, il a qualité pour se défendre lui-même lorsque poursuivi pour abus ou mauvais usage de ces



*ACET et autres c. Bell Canada* (les juges Stone, Létourneau et Rothstein) 24 mai 2001

Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 26/04/1999

Alors que le Tribunal instruisait une plainte en matière de parité salariale déposée par des employés de Bell Canada, l'intimée a présentée une requête pour contester l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Dans une décision provisoire, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas de problèmes de partialité institutionnelle ou de manque d'indépendance institutionnelle et a décidé que l'audition des plaintes devait avoir lieu. L'intimée a présentée une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne. La Cour a conclu que le Tribunal ne pouvait rendre de jugement indépendant dans aucune catégorie de cas dans laquelle il était lié par les ordonnances interprétatives émises par la Commission canadienne des droits de la personne. Selon la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission ait le pouvoir d'émettre de telles ordonnances lui accorde un statut spécial dont aucune autre partie qui comparait devant le Tribunal ne jouit, et signifie que l'une des parties à une instance peut exercer « indûment une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas données ». Elle a conclu que le pouvoir juridictionnel du tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission d'émettre des directives d'application obligatoire sur l'interprétation de la Loi. La Cour a aussi conclu qu'une deuxième disposition de la Loi compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le

président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal dont le mandat expire au cours d'une audition qu'il préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé que le principe de l'indépendance institutionnelle exigeait qu'un tribunal soit structuré de façon à assurer que ses membres sont indépendants. Elle a conclu que l'indépendance du Tribunal était compromise par le fait que le président ou la présidente a la discrétion de mettre fin au mandat d'un membre ou de le prolonger. La difficulté n'est pas nécessairement dans la manière dont la discrétion s'exerce, a-t-elle dit, mais plutôt dans l'existence même de la discrétion. Concluant que les dispositions fautives de la Loi compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour a ordonné que les procédures dans la plainte de parité salariale contre Bell Canada soient suspendues jusqu'à ce que les problèmes occasionnés par les deux articles fautifs de la Loi aient été corrigés. La Commission a interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale 24/05/2001

La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance en remarquant que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait pas eu de contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à un examen du Parlement. La Cour a ajouté que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* signifiaient que la Commission n'avait plus le pouvoir d'émettre des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas données ». D'après la Cour, la législation modifiée,

Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle pour deux raisons : premièrement, les engagements de non-divulgaration n'existaient pas dans la forme présentée et, deuxièmement, la demande, qui avait trait à une décision provisoire, était prématurée.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :

02/05/2001

Un appel devant la Cour d'appel fédérale a aussi été rejeté. La Cour d'appel a convenu que la demande de contrôle judiciaire était prématurée et ne devait pas être présentée avant que les procédures du Tribunal soient terminées, et ce, parce que les parties ne pouvaient pas savoir avant la fin de la procédure si le contrôle de la décision du Tribunal sur la question de l'admissibilité de la preuve serait vraiment nécessaire. En outre, toute valeur qu'il y aurait à obtenir un contrôle hâtif d'une telle décision était de loin inférieure au délai désagréable pour les participants.

*ACET et autres c. Bell Canada (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001*  
Cour d'appel fédérale 140

Date de la décision originale du Tribunal :

29/11/1999

L'Intimée, Bell Canada, avait présenté une requête au Tribunal pour contester la qualité des syndicats plaignants de présenter des plaintes contre elle en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle a prétendu qu'en vertu de la législation, seuls des groupes de personnes pouvaient déposer des

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale :

02/05/2001

plaintes et que les syndicats n'avaient pas cette qualité. Le Tribunal a rejeté la requête en statuant que, pour les fins de la Loi, les syndicats constituaient des groupes de personnes. L'Intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a refusé le contrôle judiciaire pour le motif qu'il était prématuré et l'Intimée a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel en faisant remarquer que lorsque la Commission avait renvoyé les plaintes au Tribunal cinq ans plus tôt, l'Intimée avait contesté le renvoi à la Cour fédérale, en abordant la question avec un aspect différent de la participation des syndicats à l'affaire (l'allégation étant alors que les syndicats n'avaient pas obtenu le consentement de toutes les victimes de discrimination alléguées). La Cour avait rejeté cette contestation antérieure lorsqu'elle a remarqué que l'Intimée n'avait pas contesté la qualité des syndicats. Compte tenu de ce qui précède, la Cour d'appel, dans le présent appel, a conclu que ce serait un abus de procédure de la part de l'Intimée de contester un aspect de la participation ou du statut des syndicats qu'elle aurait pu soulever lors de la procédure antérieure de la Cour. L'Intimée peut être en mesure de soulever cette question une fois que le Tribunal aura rendu une décision finale, mais même là, elle pourra avoir à répondre à un plaidoyer de chose jugée (c.-à-d. que la question a déjà été jugée).

## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2001, la Cour fédérale, Section de première instance, a procédé à un contrôle judiciaire de quatre décisions du Tribunal. Dans trois cas, la Cour fédérale a confirmé les décisions du Tribunal. La Cour d'appel fédérale a aussi rendu sept décisions en appel des contrôles judiciaires des décisions provisoires du Tribunal en première instance. Six de ces décisions ont confirmé ou rétabli les décisions originales du Tribunal.

**AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest** (la juge Sharlow) 10 janv. 2001 Cour d'appel fédérale

Date de la décision originale du Tribunal : 14/11/2000

Durant l'audition, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (l'intimé) a contesté l'impartialité institutionnelle du Tribunal tel que constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a conclu qu'il était suffisamment impartial pour tenir une audition équitable et l'intimé a demandé un contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance. La Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'intimé pour le motif que celui-ci, en tant qu'entité de la Couronne, n'avait pas qualité pour contester la validité d'une loi. L'intimé a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel, mais avant qu'une décision soit rendue en appel, un autre juge de la Section de première instance, dans une autre affaire, concluait que la partialité institutionnelle créée par la Loi empêchait Bell Canada d'obtenir une audition équitable devant le Tribunal. Cette décision a aussi fait l'objet d'un appel. Compte tenu de ces développements, l'intimé a demandé au

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 10/01/2001

La Cour d'appel a refusé de suspendre les procédures du Tribunal. Elle a conclu que la décision du Tribunal d'ajourner imminemment et la possibilité de dépenser du temps et de l'argent dans un litige qui pourrait s'avérer inutile ne causaient pas un préjudice irréparable à l'intimé.

**ACET et autres c. Bell Canada** (les juges Strayer, Rothstein et Sexton) 2 mai 2001 Cour d'appel fédérale 139

Date de la décision originale du Tribunal : 10/04/2000

L'intimé avait présenté une requête au Tribunal pour obtenir l'exclusion d'une certaine preuve documentaire parce que sa divulgation violerait des engagements de non-divuligation entre les parties. Le Tribunal a rejeté la requête, concluant que la Commission canadienne des droits de la personne n'était plus tenue à ces engagements. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale,

Dans *ACET et autres c. Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les auditions en septembre 2001. Selon le résultat de l'appel de Bell Canada à la Cour suprême, les auditions pourraient se poursuivre deux à trois ans.

APPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (Groarke, Hadjis et Théberge) n'a pas abouti à la suite de la décision Bell Canada en novembre 2000. Les parties ont plutôt décidé de remettre l'ajournement après que la Commission et le plaignant aient complété leurs preuves. Comme la décision de la Cour d'appel fédérale rendue en mai 2001 a inflirmé la décision de la Section de première instance, l'audition de cette cause n'a jamais été suspendue. Il y a eu 105 jours d'audition depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997. Des journées additionnelles ont été prévues pour 2002.

Cette affaire a d'abord été renvoyée au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne en juin 1996. Cependant, l'intimée a contesté la validité de ce renvoi et, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont suspendu les procédures du Tribunal durant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a fait droit aux deux contestations, cassant le renvoi original et, dans une décision séparée, interdisant au Tribunal de procéder jusqu'à ce que des modifications structurelles apportées au Tribunal aient éliminé le potentiel de partialité institutionnelle. On peut soutenir que les modifications identifiées par la cour. Cependant, il était impossible de poursuivre avec un nouveau Tribunal d'appel fédérale a inflirmé la décision de la Section de première instance qui avait cassé le renvoi. Un nouveau Tribunal a été formé pour entendre l'affaire en 1999.

Date du renvoi : 04/06/1996  
Nombre de jours : 22  
d'audition en 2001 : 22  
Nombre de jours : 77  
d'audition à ce jour :

Date du renvoi : 29/05/1997  
Nombre de jours : 24  
d'audition en 2001 : 24  
Nombre de jours : 103  
d'audition à ce jour :



de nature privée sont protégés<sup>3</sup>, le retrait d'une plainte par le plaignant soustrait au Tribunal sa compétence<sup>4</sup>, et le Tribunal n'a pas à différer des procédures d'arbitrage pendantes qui traitent des mêmes faits sous-jacents<sup>5</sup>.

- 1 Nkwazi c. Service correctionnel du Canada 29 mars;
- 2 Alliance de la fonction publique du Canada c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest 25 juil.;
- 3 McAvurn c. Strait Crossing Bridge Ltd. 3 janv.;
- 4 Murphy c. Halifax Employers Association c/ International Longshoremen's Association, syndicat local 269 27 fév.;
- 5 Thompson c. Rivtow Marine 28 nov.

## Mise à jour sur la parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale — *Alliance de la fonction publique du Canada* (AFPC) c. *Postes Canada*, AFPC c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, et *Association canadienne des employés du téléphone* (ACET) et autres c. *Bell Canada* — font partie de la charge de travail du Tribunal depuis près d'une décennie et exigent une quantité énorme de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué dans une partie antérieure (Allégations de partialité institutionnelle — La suite), la décision rendue par la Cour fédérale en novembre 2000 a mis un arrêt aux auditions dans l'affaire *Bell Canada* ainsi que dans l'affaire *Postes Canada*. Ces affaires ont repris après que la Cour d'appel fédérale eut infirmé cette décision en mai 2001. En décembre, la Cour suprême a accordé une autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale; comment la décision de la Cour suprême affectera-t-elle ces affaires, nous ne le savons pas.

AFPC c. *Postes Canada* (Schecter, Leighton et Rayner) est l'affaire qui est devant le Tribunal depuis le plus longtemps, les auditions ayant commencé en 1993. Avant son ajournement en novembre 2000 en attente du résultat de l'appel à la Cour fédérale de la décision dans *Bell Canada*, l'affaire en était rendue en contre-preuve. Les auditions ont repris à l'été de 2001, et toute la preuve devrait avoir été présentée d'ici l'automne 2002.

Date du renvoi : 30/03/1992  
Nombre de jours d'audition en 2001 : 26  
Nombre de jours d'audition à ce jour : 374



Les décisions peuvent être rédigées formellement (comme le sont les décisions sur le fond) ou elles peuvent être prononcées oralement durant une audition, auquel cas la seule documentation officielle est la transcription de ce que les membres du Tribunal ont dit. En 2001, le Tribunal a rendu 32 décisions écrites et 8 décisions orales importantes.

Une grande proportion des décisions rendues en 2001 a eu trait aux objections relatives à l'indépendance du Tribunal. En novembre 2000, la Cour fédérale, Section de première instance, avait décidé, dans l'affaire *Bell Canada*, que le Tribunal était incapable de tenir une audition impartiale en raison de sa partialité institutionnelle qui découlait de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Durant les cinq premiers mois de 2001, plusieurs autres parties dans d'autres affaires se sont objectées à la compétence du Tribunal pour les mêmes motifs que ceux mentionnés dans la décision *Bell Canada*. Le Tribunal a décidé que, de manière générale, lorsqu'une partie s'objectait à la compétence du Tribunal à la première occasion pratique qui se présentait (et ainsi ne renonçait pas à ses droits), la procédure était ajournée indéfiniment (c.-à-d. sans donner de date pour sa reprise) jusqu'à ce que la Loi soit modifiée adéquatement ou jusqu'à ce que le Tribunal ait été trouvé capable de tenir une audition impartiale.

Cette dernière condition a été remplie le 24 mai, quand la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Section de première instance et a reconnu l'impartialité et l'indépendance du Tribunal tel que constitué en vertu de la législation actuelle. De façon générale, les affaires qui avaient été ajournées en raison de cette question ont repris. Néanmoins, certains parties ont continué de contester le Tribunal pour motif de partialité institutionnelle après le 24 mai. Dans ces affaires, le Tribunal a appliqué l'état actuel du droit tel que formulé par la Cour d'appel; les affaires seraient instruites. (Le Tribunal n'a pas eu l'occasion en 2001 de rendre une décision qui porte sur la conséquence en droit de la décision rendue par la Cour suprême en décembre d'accorder l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale).

Outre les décisions sur l'indépendance et l'impartialité, le Tribunal a rendu des décisions sur différentes autres questions : un plaignant auquel le Tribunal a fait droit peut se voir accorder une indemnité pour les frais juridiques; la *Loi sur la preuve au Canada* limite le nombre de témoins experts qui peuvent être appelés sans autorisation du Tribunal; la divulgation des dossiers médicaux pertinents peut être accordée sous réserve que les intérêts

Date du renvoi :

05/12/2000

Date de la décision :

12/21/2001

Nombre de jours

d'audition : 12

*Eyerley c. Seaplan International Limited (Sinclair)*

Le plaignant était employé à titre de matelot de pont-cuisinier sur des remorqueurs exploités par l'intimée. Ayant remarqué que le taux d'absentéisme du plaignant excédait 80 p. 100, l'intimée a conclu que cet emploi avait automatiquement pris fin du fait de l'opération de la loi. L'absentéisme du plaignant était largement relié à une blessure au poignet survenue au travail et celui-ci a donc allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a indiqué que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas seulement aux licenciements motivés, mais s'applique aussi aux employés dont le contrat d'emploi est devenu non exécutable en raison d'un absentéisme involontaire. L'intimée n'avait pas apporté les accommodements pour répondre à la déficience du plaignant. Même si la direction était préoccupée par les absences du plaignant, elle a continué à l'employer, mais elle a refusé sa demande de travailler sur de plus petits bateaux pour ne pas aggraver sa blessure. Le plaignant devait être en mesure de travailler sur tous les bateaux. L'intimée n'a pas cru bon d'offrir au plaignant un travail de matelot de pont sur des navires particuliers qui auraient été plus compatibles avec son état. Après le congédiement, l'intimée a résisté aux tentatives de la commission des accidents du travail de recycler le plaignant dans un poste moins physique d'officier de pont, car elle ne le croyait pas capable de faire ce travail pour la compagnie. Le Tribunal a ordonné que des évaluations médicales et professionnelles soient entreprises pour déterminer si le plaignant pouvait travailler sur le remorqueur d'aide aux navires de l'intimée, qui était moins exigeant physiquement. Si les évaluations étaient positives, le plaignant devait être intégré au premier poste permanent disponible et, en attendant, dans un poste de relève. Le Tribunal a aussi ordonné le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

## Décisions sur requêtes

En plus de rendre des décisions sur le fond d'une plainte (décider s'il y a eu une pratique discriminatoire ou non et, si oui, quelles mesures de redressement ordonner), le Tribunal rend de nombreuses décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, auxquelles on relève souvent comme étant des décisions sur requêtes.

*Morris c. Forces armées canadiennes (Hadjis)*

Le plaignant avait reçu des évaluations de rendement élevées et passé un cours préalable, mais n'avait jamais été promu. Le Tribunal a conclu à une preuve circonstancielle de discrimination fondée sur l'âge. Premièrement, il y a eu une preuve empirique que la plupart des personnes qui avaient réussi le cours préalable avaient été promues. Deuxièmement, les manuels de l'intime laissaient entendre qu'une perception prévalait dans les Forces selon laquelle les membres les plus âgés ne pouvaient pas être promus. De plus, un gestionnaire de carrières avait indiqué au plaignant qu'à son âge, l'évaluation de son « potentiel » était un obstacle majeur à une promotion, et que cette évaluation diminuait chaque année. Enfin, il y a eu une preuve que les membres du comité qui avaient évalué le potentiel avaient classé le plaignant plus bas que les candidats plus jeunes. Les explications offertes par l'intimé à l'égard des faibles évaluations du potentiel du plaignant n'étaient pas crédibles : le travail communautaire du plaignant et les cours qu'il avait suivis au collège n'indiquaient pas une intention de prendre sa retraite. Sa capacité linguistique en français, bien que limitée, n'a jamais été évaluée comme étant un volet important de son potentiel. Son rendement au cours préalable n'a pas non plus affecté l'évaluation de son potentiel. Le manque d'expérience du plaignant à des affectations à l'étranger et son refus d'accepter des mutations à de longues distances pourraient avoir expliqué la plus faible évaluation de son potentiel, mais l'intimé a été incapable de prouver ces hypothèses en offrant des données comparatives avec celles des autres candidats. Aucune preuve directe n'a été présentée en regard de quelque raison articulée (quelque subjective) que ce soit pouvant justifier les faibles évaluations du plaignant, et il n'est pas possible de conclure à des raisons en l'absence de renseignement sur les autres candidats. La preuve n'a pas confirmé l'affirmation que certaines des évaluations apparemment élevées du plaignant avaient été gonflées. Les données empiriques fournies sur l'âge des différents candidats qui ont été promus ne portaient pas un échantillonnage suffisamment important et indiquaient même que ceux qui avaient été promus étaient un peu plus jeunes que le plaignant. Le Tribunal a ordonné une promotion rétroactive et un paiement de la différence du salaire et des avantages d'emploi ainsi qu'une indemnité spéciale. [Contrôle judiciaire pendant]

Nombre de jours  
d'audition : 12

Date de la décision :  
12/20/2001

Date du renvoi :  
05/12/2000

Date du renvoi :  
06/16/2000

Date de la décision :  
12/5/2001

Nombre de jours  
d'audition : 6

*Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité (Chicoine)*

Le plaignant était employé par l'intimé à titre d'agent du renseignement dans la région de la Colombie-Britannique. En raison d'une allégation de mauvaise conduite qui s'est avérée en définitive non fondée, les rapports du plaignant avec le directeur régional se sont détériorés et il a souffert de stress psychologique. La direction régionale a avancé le nom du plaignant pour une mutation à Ottawa. Le plaignant, qui approchait de la retraite et dont la famille avait des engagements en matière d'emploi et d'éducation dans la région, s'est opposé à la mutation. L'intimé a admis sa requête pour un report temporaire. Un psychologue a diagnostiqué que le plaignant souffrait d'une dépression profonde. Le plaignant a alors demandé l'annulation de la mutation pour des motifs de compassion, ce que l'intimé a refusé. Lorsque le plaignant a pris trois mois de congé de maladie, l'intimé a fait évaluer ses aptitudes à exécuter ses tâches. L'évaluation a indiqué que le plaignant n'était pas en état d'être muté pour le moment, mais que son état devrait être réévalué après six mois de traitement. Si on lui permettait de reprendre le travail d'abord en Colombie-Britannique, il devrait éventuellement être en mesure de composer avec la mutation. L'intimé, remarquant que le poste du plaignant en Colombie-Britannique n'était plus disponible et que son nouveau poste au bureau central était déjà demeuré vacant depuis plus de six mois en attendant son arrivée, l'a congédié pour des raisons médicales. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience (mentale). Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a conclu que l'intimé n'avait pas tenu compte de renseignements dans l'évaluation de la santé indiquant un pronostic positif au fil du temps. En outre, la preuve a laissé croire que compte tenu du pronostic du plaignant, il aurait dû bénéficier de la politique générale de congé de maladie offerte aux personnes ayant des déficiences physiques. Enfin, l'intimé a été incapable de prouver que le fait de tenir le poste du plaignant ouvert pour une plus longue période aurait affecté sérieusement les opérations. Le Tribunal a ordonné d'émettre des excuses et de payer des dommages-intérêts pour perte de revenu, frais juridiques et préjudice moral. [Contrôle judiciaire pendant]

*Irvine c. Forces armées canadiennes (Chotailia)*

procédure qui avait conduit à la décision de 1997 et ne l'est devenue qu'une fois que le syndicat intime eut déclaré faillite. Comme la question n'a jamais été examinée, la compétence du Tribunal à cet égard était expirée. Le Tribunal a procédé au calcul des pertes de revenu de la plaignante et des intérêts. Il a aussi accordé un montant pour les frais juridiques encourus pour ramener l'affaire devant le Tribunal.

Le plaignant a travaillé à titre de technicien en aéronautique de la force aérienne. Peu après avoir passé un test d'aptitude physique, il a eu une crise cardiaque. Alors qu'il se rétablissait jusqu'à un certain point, l'intime l'a congédié. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le tribunal a reconnu le bien-fondé de la plainte et a d'abord établi que l'intime n'avait pas démontré qu'il existait une exigence professionnelle justifiée conformément aux critères énumérés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*. Le tribunal a statué que les normes médicale et physique attribuées à M. Irvine ont été conçues et appliquées de bonne foi; cependant, elles n'ont pas pris en compte sa capacité fonctionnelle ni ses compétences professionnelles. Bien qu'il était compréhensible que l'intime se préoccupe du fait que le plaignant puisse avoir un autre incident qui mettrait sa vie en danger, il n'a pas soupesé les facteurs de risque complètement et logiquement. Par exemple, l'intime n'a pas pris une mesure cruciale du rendement cardiaque et n'a pas tenu compte de l'absence de facteurs qui auraient indiqué une maladie plus grave. En outre, l'intime n'a pas cherché avec diligence le recours à une pharmacothérapie pour contrôler les facteurs de risque du plaignant. Bien que l'intime ait paru effectuer des tests à l'égard des membres atteints d'une déficience et les évaluer plus rigoureusement que d'autres, le plaignant n'a pas eu la possibilité de prouver son aptitude physique en exécutant les essais physiques standard applicables à tous les membres. Les limites de travail qu'on lui a imposées étaient vagues et il a été privé de renseignements au sujet de sa santé qui auraient pu l'aider à se rétablir. En vertu de politiques antérieures et sub-séquentes, le plaignant aurait répondu aux normes d'employabilité pour être retenu; il pouvait encore accomplir son travail en dehors des théâtres d'opération à risque élevé. Ultérieurement, l'intime n'a pas évalué la possibilité que le plaignant soit affecté à l'étranger avant sa retraite ou, même, qu'il participe à des tâches militaires générales. [Contrôle judiciaire pendant]

Nombre de jours  
d'audition : 19

Date de la décision :  
11/23/2001

Date du renvoi :  
10/13/2000



situations » qui pourraient survenir sur le pont. Rien dans la preuve qui avait trait à l'entrevue n'appuyait cependant ces conclusions. La plaignante était la seule femme à poser sa candidature au poste en question. Elle avait réussi un cours de droit et de sécurité donné dans un collège local. La preuve a démontré que l'intimée considérait ce cours comme une condition préalable pour le poste de patronilleur et, cependant, des hommes qui avaient posé leur candidature, qui n'avaient pas suivi un tel cours et qui n'avaient pas certaines des compétences de base pour occuper le poste ont été embauchés. La preuve additionnelle a laissé croire que l'intimée avait l'attitude qu'elle n'embaucherait une femme qu'en dernier recours. Le Tribunal a conclu que la plaignante était manifestement qualifiée pour le poste, avait l'expérience nécessaire obtenue dans un emploi antérieur et avait bien réussi sa première entrevue. Cependant, il est possible de conclure qu'elle était exclue à ce point au moins en partie parce qu'elle était une femme; les raisons de l'intimée pour ne plus considérer de sa candidature étaient simplement un prétexte. Le Tribunal a ordonné d'accorder l'emploi à la plaignante ou, si ce n'était pas possible, de lui payer 10 années de pertes de revenu, sous réserve d'autres revenus. Il a aussi ordonné des excuses et des dommages-intérêts pour préjudice moral. [Contrôle judiciaire pendant]

*Goyette c. Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée (CSN) (Théberge, Hadjis et Landry)*

En 1997, le Tribunal a jugé fondée une plainte contre le syndicat intimé. Il a

cependant réservé sa compétence relativement au calcul réel des dommages-intérêts pour pertes de revenus et avantages reliés à l'emploi dans l'espoir

que les parties pourraient régler cette question entre elles. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Cependant, les parties ont été incapables de

s'entendre sur le montant des dommages-intérêts. De plus, le syndicat intimé, qui avait interjeté appel à la Cour d'appel fédérale, a déclaré faillite. En

demandant au Tribunal de se reconstituer, la plaignante voulait obtenir l'établissement des dommages-intérêts, nonobstant la possibilité que la faillite

de l'intimé puisse l'empêcher de les percevoir. La plaignante a aussi demandé au Tribunal d'examiner si la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à

laquelle le syndicat intimé était affilié, pouvait être tenue responsable des dommages-intérêts dus. Le Tribunal a refusé d'examiner la responsabilité

possible de la CSN, établissant que son pouvoir en cette matière avait expiré. Lorsqu'il avait rendu sa première décision en 1997, le Tribunal avait réservé

sa décision au sujet du montant accordé, mais il n'avait en aucune façon réservé sa compétence sur la question de la responsabilité de la CSN. En

réalité, la responsabilité de la CSN n'avait jamais été en cause dans la

Date du renvoi :  
06/22/1995  
Date de la décision :  
11/16/2001  
Nombre de jours  
d'audition : 13

*Baptiste c. Service correctionnel du Canada (Mactavish)*

La plaignante, qui travaillait comme infirmière dans un pénitencier, a allégué qu'on lui avait refusé des occasions de promotion parce qu'elle était Noire. Le Tribunal a rejeté la plainte. D'après la preuve, les évaluations du rendement de la plaignante ont relevé des problèmes démontables relativement à son rendement et n'ont pas démontré qu'on l'avait défavorisée en se fondant sur sa race. En raison de sa grossièreté, de son attitude médiocre et de sa nature fourbe, la plaignante était difficile à diriger. À l'occasion, la frustration a amené son superviseur à se référer à la plaignante de manière méprisante et raciste (en l'absence de la plaignante), mais cela n'établit pas que les évaluations du superviseur étaient teintées de racisme. La plaignante s'est vu offrir un poste de chef d'équipe intermédiaire plus tard pourvu qu'elle commence à exécuter constamment ses tâches de manière satisfaisante. Toutefois, comme elle n'a pu donner un rendement adéquat, on ne lui a pas offert le poste. Les évaluations qu'elle a reçues de ses superviseurs postérieurs n'ont pas semblé être motivées par autre chose que les questions de rendement, en particulier la grossièreté de la plaignante à l'égard des détenus. Bien que, certaines fois l'évaluation de la plaignante était faite par des personnes qui pouvaient éventuellement être en compétition avec elle pour des occasions d'emploi futures, ces conflits d'intérêt en soi ne constituent pas une discrimination en vertu de la Loi. Et la réaction inadéquate de l'intimé à la réception d'un rapport qui détaillait un racisme répandu dans l'établissement ne signifiait pas nécessairement que la plaignante avait connu le racisme dans sa situation particulière. Lorsque la rumeur a circulé que la plaignante était impliquée dans des décès de détenus, sa mutation temporaire était raisonnable et n'était pas humiliante. Enfin, après qu'on eut dissipé les doutes relativement à son implication dans les décès, la réorientation dont elle a été l'objet à son retour à l'établissement reflétait sa situation particulière et la nature formatrice du programme de réorientation et n'était pas discriminatoire.

*McAvlin c. Strait Crossing Bridge Ltd. (Deschamps)*

La plaignante a posé sa candidature chez l'intimée pour le poste de patronilleur de pont. Elle a eu droit à deux entrevues mais, en définitive, elle n'a pas été embauchée. La plaignante a allégué avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Le Tribunal a jugé la plainte fondée. Il a signalé que l'emploi de l'intimée qui l'avait interrogée la première fois avait des doutes au sujet de son alphabétisation parce que sa demande était dactylographiée; cependant, il n'a jamais traité de cette question avec la plaignante. De plus, l'interrogateur n'a pas appuyé la candidature de la plaignante parce qu'il avait des doutes au sujet de sa capacité de « faire face à des

Date du renvoi :

10/13/2000

Date de la décision :

11/6/2001

Nombre de jours

d'audition : 17

Nombre de jours

d'audition : 24

Date de la décision :

11/15/2001

Date du renvoi :

04/11/2000

Date du renvoi : 12/22/1998  
Date de la décision : 08/31/2001  
Nombre de jours  
d'audition : 11

*Kavanaugh c. Procureur général du Canada (Service correctionnel du Canada)*  
(MacTavish, Goldstein et Sinclair)

La plaignante était une détenue transsexuelle qui relevait du service correctionnel fédéral et qui avait été l'objet d'un diagnostic de trouble d'identité sexuelle : même si elle possédait l'anatomie d'un homme, elle s'identifiait au sexe féminin. Cette incongruité a provoqué chez elle un état de stress appelé dysphorie de genre. Elle cherchait à vivre autant que possible comme une femme. Les politiques de l'intime stipulaient que les transsexuels ayant une anatomie d'homme devaient être gardés dans des établissements pour hommes et n'avaient pas la permission de recevoir une inversion sexuelle chirurgicale durant l'incarcération. La plaignante a allégué que ces politiques étaient discriminatoires. Le Tribunal a statué que, bien que la politique au sujet du placement des transsexuels avant une opération était discriminatoire, on pouvait y remédier en obligeant l'intime à répondre aux besoins et à tenir compte des vulnérabilités des détenus transsexuels vis-à-vis la population générale. L'intime, cependant, n'a pas eu à placer les transsexuels ayant l'anatomie d'un homme dans un établissement pour femmes; agir ainsi menacerait le bien-être psychologique et physique de la population des femmes détenues, dont plusieurs avaient été traumatisées par des agressions commises par des hommes. De plus, la création d'un établissement pour les transsexuels n'était pas faisable sur le plan logistique, compte tenu du nombre relativement peu élevé des détenus transsexuels et du niveau de service et de programmation nécessaire. Pour ce qui est de la politique de l'intime qui consiste à imposer une interdiction absolue d'inversion sexuelle chirurgicale, le Tribunal a conclu qu'elle était injustifiable. En particulier, elle ne tenait pas compte de situations où les détenus transsexuels avant une chirurgie aient pu acquérir une expérience de vie réelle au sein de la population du sexe cible avant l'incarcération et aient pu recevoir une évaluation positive d'un médecin. De plus, dans les circonstances où la chirurgie est jugée essentielle, les frais doivent être payés par l'intime. Il a été fait droit à la plainte et le Tribunal a demandé à l'intime de modifier ses politiques pour se conformer à la décision du Tribunal. [Contrôle judiciaire pendant]

surveillée de la même manière que tout le reste du personnel. De plus, une autre employée issue d'une minorité visible dans le groupe où le plaignant travaillait a eu droit au renouvellement de son contrat et les employés issus des minorités visibles constituaient 7,6 p. 100 du personnel du centre d'appels. La plainte a été rejetée.

***Chopra c. Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social (Hadjis)***

Le plaignant a allégué que l'intimé, en comblant un poste de gestion, l'avait défavorisé en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine nationale ou ethnique. Lorsque le poste en question est devenu vacant, le plaignant a immédiatement manifesté son intérêt à le combler au moins de façon intérimaire, par rotation. Cependant, ses supérieurs ont refusé de se rendre à sa demande. Ils ont plutôt permis à une candidate non issue d'une minorité visible de combler le poste malgré son manque de compétences techniques. Ils ont persisté à agir ainsi malgré une décision du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique qui interdisait cette pratique de dotation. Par conséquent, lorsqu'un concours a eu lieu plus tard, cette candidate a profité de l'avantage considérable d'avoir occupé ce poste récemment, tandis que le plaignant a été privé de l'expérience de direction récente dont il avait besoin pour qu'on tienne compte de sa candidature à ce poste. Le Tribunal a conclu que le refus de l'intimé de permettre au plaignant d'occuper ce poste était influencé par une perception qu'en tant que personne d'origine autre que nord-américaine, il n'avait pas les attributs culturels nécessaires pour une carrière en gestion. Plus particulièrement, le personnel principal de l'intimé était prédisposé à penser que le plaignant était trop autoritaire et manquait de tact dans ses relations interpersonnelles. La preuve de cette attitude apparaissait dans une note de service interne qui commentait le potentiel des minorités visibles en matière de carrière, et celui du plaignant en particulier. L'application de l'intimé selon laquelle on n'avait pas permis au plaignant d'occuper le poste parce qu'il manquait d'expérience en gestion n'était pas crédible; elle a été fournie longtemps après le fait et était incohérente avec la volonté de l'intimé de laisser une autre candidate qui ne possédait pas les compétences techniques occuper le poste. Enfin, lorsque le plaignant a allégué une conduite inadéquate de la part de l'intimé, celui-ci a modifié sa version finale de l'évaluation du rendement du plaignant. Il a été fait droit à la plainte et la question des mesures de redressement a été laissée aux parties.

**Nombre de jours  
d'audition : 31**

**08/13/2001**

**Date de la décision :**

**04/09/1998**

**Date du renvoi :**



est retourné à son lit et a insisté pour que la plaignante l'y joigne. Celle-ci a refusé et l'intimé s'est endormi ultérieurement. Le lendemain, l'intimé a informé la plaignante que la réunion qui avait été la raison de leur déplacement avait été annulée. Il lui a dit de ne pas mentionner ce qui s'était passé la nuit précédente aux autres étudiantes. En raison de l'incident, la plaignante a cessé de travailler au Centre sanitaire, sa santé psychologique s'est détériorée et elle a commencé à consommer beaucoup d'alcool. Lorsque les cours universitaires ont repris, son rendement scolaire a été faible et elle a perdu son année. Ultérieurement, elle a consulté un psychologue qui a évalué qu'elle souffrait de névrose post-traumatique. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait cherché à engager la plaignante dans une certaine forme d'activité sexuelle et que cela constituait du harcèlement sexuel en milieu de travail et un traitement qui a défavorisé la plaignante sur la base de son sexe. (L'intimé, qui avait été informé de l'audition, ne s'y est pas présentée pour contredire la preuve de la plaignante et de la Commission.) Le Tribunal a ordonné des mesures de redressement pour perte de revenu, pour préjudice moral et pour couvrir les frais juridiques. Il a aussi ordonné à l'intimé d'exprimer ses regrets et de suivre un programme de formation destiné à le sensibiliser aux problèmes liés au harcèlement en milieu de travail.

*Cizungu c. Développement des ressources humaines Canada (Doyon)*

Le plaignant, un Noir originaire du Zaïre, a été employé à titre d'agent de prestation de service durant six mois. Il a travaillé dans un centre d'appels téléphoniques où il répondait aux demandes de renseignements au sujet des programmes de sécurité du revenu du Ministère. Son contrat original de trois mois a été renouvelé pour une deuxième période de trois mois. Le plaignant espérait obtenir un nouveau renouvellement, mais, selon ce qu'il a allégué, la direction l'a informé que ce ne serait pas le cas car son accent posait problème. Il a allégué qu'il avait été traité de façon discriminatoire en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a conclu que le contrat du plaignant n'avait pas été renouvelé en raison de son rendement relativement faible, mais que le léger accent du plaignant n'avait joué aucun rôle dans l'évaluation de son rendement par l'intimé. Plutôt, l'évaluation a révélé que, lorsque les appelants ne comprenaient pas ce que le plaignant disait, celui-ci répétait les renseignements exactement de la même manière sans utiliser des mots ou des phrases différents pour faciliter la compréhension; le plaignant passait donc trop de temps au téléphone avec chaque appelant, traitant ainsi moins d'appels. Le plaignant avait été mis au courant de cette difficulté, mais ne s'était pas amélioré. Le plaignant a été

Date du renvoi : 01/17/2001  
Date de la décision : 07/31/2001  
Nombre de jours d'audition : 5



*Croule c. Société maritime CSL Inc. (Mactavish)*

Le plaignant s'est vu refuser un emploi à titre d'électricien de relève permanent sur les navires de fret de l'intimée. Il a allégué qu'il y avait eu discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme (déficience). Le plaignant avait travaillé pour l'intimée en 1988 et avait été congédié pour cause d'intoxication et d'incompétence. L'intimée l'avait informé qu'il ne serait pas embauché de nouveau tant qu'il n'aurait pas réglé ces problèmes. Le plaignant a fourni une documentation à l'intimée, que celle-ci a trouvée satisfaisante, indiquant qu'il n'avait pas besoin d'un traitement relatif à une dépendance. L'intimée a aussi demandé des références de travail positives d'autres employeurs. Bien qu'il ait fourni des références positives de travail sur des bateaux moins exigeants (« viraquiers »), le plaignant n'a jamais tenté d'élever ses compétences à un niveau correspondant à des navires de fret techniquement plus complexes (« navires auto-déchargeurs »). En 1995, l'intimée l'a embauché pour travailler comme électricien de relève sur un navire auto-déchargeur, où il a reçu une évaluation satisfaisante de son rendement. Cependant, on lui a refusé un emploi d'électricien de relève permanent sur un navire auto-déchargeur en 1996 en raison de « ses antécédents professionnels ». Le Tribunal a conclu que le refus d'accorder l'emploi se fondait sur la raison justifiée de croire que le plaignant n'avait pas la compétence nécessaire pour travailler comme électricien de relève permanent sur des navires auto-déchargeurs. Si l'intimée avait toujours été préoccupée par la consommation d'alcool du plaignant, elle ne l'aurait jamais embauché en 1995. La décision de l'intimée de l'embaucher en 1995, mais pas en 1996, peut s'expliquer par le fait que les responsabilités du deuxième poste étaient beaucoup plus lourdes. De plus, le défaut du plaignant de se conformer rapidement aux demandes de renseignements antérieures de l'intimée ont laissé l'impression qu'il n'était pas sérieusement intéressé à travailler pour elle.

*Daniela c. Myron (Sinclair)*

La plaignante était membre de la Première nation de Long Plain et une étudiante à l'université qui avait travaillé l'été au Centre sanitaire de la réserve de la Première nation de Long Plain. L'intimé, son superviseur, lui a demandé de l'accompagner lors d'un voyage d'affaires à Winnipeg comprenant une nuitée. À son arrivée à l'hôtel, la plaignante a été surprise d'apprendre que l'intimé n'avait réservé qu'une chambre avec deux lits doubles. Cette nuit-là, après avoir consommé plusieurs bières, l'intimé s'est couché dans le lit de la plaignante, a mis ses bras autour de sa taille et lui a dit qu'il voulait être avec elle. Lorsqu'elle a rejeté ses avances, il a insisté en lui demandant plusieurs fois de se tourner vers lui. Puis, l'intimé

Nombre de jours  
d'audition : 1

Date de la décision :  
07/16/2001

Date du renvoi :  
01/17/2001

Nombre de jours  
d'audition : 3

Date de la décision :  
06/18/2001

Date du renvoi :  
10/13/2000

Date du renvoi : 03/15/2000  
Date de la décision : 06/15/2001  
Nombre de jours  
d'audition : 22

**Wong c. Banque Royale du Canada (Sinclair)**

La plaignante était d'origine chinoise et travaillait au centre d'appel de la Banque Royale. Après avoir travaillé environ 16 mois au centre d'appel, elle a demandé à participer à un programme de formation. Les critères habituels pour l'acceptation étaient d'être un employé depuis deux ans à la Banque Royale et d'avoir été l'objet de deux évaluations annuelles. Même si Mme Wong travaillait au centre d'appel depuis seulement 16 mois, le centre a transmis sa candidature. Mme Wong n'a pas été acceptée au programme et elle a cru que c'était en raison de son évaluation annuelle, qu'elle considérait insatisfaisante. Par la suite, elle a cessé de travailler et a commencé un congé pour raison médicale. On lui a diagnostiqué une dépression. Alors qu'elle était en congé et recevait des prestations d'invalidité, elle a commencé à travailler chez Canada Trust. À un certain moment, la Banque Royale a eu vent de cette conduite et l'a congédiée. Elle a allégué que la Banque Royale avait agi de façon discriminatoire à son endroit en lui refusant des possibilités d'emploi en raison de sa race et de son origine ethnique et en refusant d'accommoder sa déficience (dépression). Le Tribunal a rejeté la plainte. La preuve a indiqué que les évaluations de la plaignante étaient, en fait, au-dessus de la moyenne pour une personne ayant la même expérience à ce poste. La plaignante n'a pas été choisie pour le programme de formation en gestion parce que d'autres personnes étaient plus qualifiées et parce que son attitude agressive persistante était considérée comme une faiblesse par son employeur. Le Tribunal a conclu que la décision de son employeur de lui refuser la participation au programme n'était pas fondée sur des perceptions au sujet de son origine ethnique. Parmi les candidats retenus, plusieurs étaient d'origine asiatique et travaillaient à la Banque Royale depuis plus longtemps. Alors que la plaignante était en congé de maladie, la Banque Royale ne l'a pas défavorisée, tentant au contraire de lui trouver un autre poste qui lui serait acceptable compte tenu de son état de santé. La Banque Royale l'a aussi maintenue au sein de son programme de prestations d'invalidité. Dans ces conditions, la Banque Royale n'était pas obligée de l'inscrire au programme de gestion. En traitant avec son absence, elle a agi raisonnablement sur la base des renseignements médicaux qui étaient à sa disposition. Lorsque la Banque Royale a congédié la plaignante pour cause de malhonnêteté, elle était justifiée de le faire; la preuve médicale n'a pas soutenu sa défense selon laquelle sa maladie mentale l'avait amenée à mentir. Le fait d'entrer en communication avec Canada Trust pour confirmer la mauvaise conduite de la plaignante n'était pas un acte de représailles.

vue d'offrir les services, et n'a pas découragé le soumissionnaire qui a été retenu de l'employer. Enfin, Santé Canada n'a pas agi de manière inéquitable en la congédiant en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

[Contrôle judiciaire pendant]

*Wignall c. Ministère du Revenu national (Impôt) (Chicoutine)*

Le plaignant était un étudiant à l'université atteint de surdité. L'université a offert et payé des interprètes en langage gestuel durant les exposés en classe. À la demande de l'établissement, le plaignant a demandé du financement additionnel pour les services d'interprétation et a reçu du gouvernement du Canada une Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants ayant une invalidité permanente. Même si le plaignant a remis tout l'argent à l'université, Revenu Canada a demandé qu'il en fasse part dans sa déclaration de revenu à titre de bourse imposable. Il a allégué que cela constituait une prestation de service discriminatoire fondée sur une déficience. Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a fait remarquer que la Subvention pour initiatives spéciales pour les étudiants était une source de revenu pour son bénéficiaire comme toutes les autres subventions, bourses et bourses d'études (sans égard au fait qu'elles sont accordées en fonction des caractéristiques personnelles du bénéficiaire). À ce titre, la subvention doit être déclarée comme étant un revenu. De plus, le plaignant n'a pas reçu la subvention seulement en raison de sa déficience; il devait aussi satisfaire à un examen des moyens d'existence et accepter d'utiliser cette somme pour obtenir une aide dans la salle de classe. Le montant de la subvention tenait compte de la capacité de payer de l'étudiant. Le fait que ce montant était impossible à un degré minimal) pour certains bénéficiaires reflétait aussi leurs capacités financières particulières. Le Tribunal a conclu que le gouvernement a besoin de latitude dans le choix du niveau exact d'aide qu'il offre. Il a aussi conclu que le plaignant n'était pas imposé parce qu'il était atteint d'une déficience, mais parce qu'il avait reçu un revenu pour l'aider à rencontrer les coûts de ses études. C'est la règle que les personnes handicapées ne sont pas exemptées de l'impôt sur le revenu et qu'elles doivent remplir les obligations qu'elles partagent avec tous les membres de la société. Le fardeau fiscal minimal porté par le plaignant était, en définitive, le résultat de la politique de l'université et de son incapacité à recevoir les fonds directement.

Même en ce cas, cela n'a pas empêché le plaignant de recevoir l'éducation.

[Contrôle judiciaire pendant]

Date du renvoi : 05/12/2000

Date de la décision : 06/08/2001

Nombre de jours d'audition : 3

été réduit. Elles ont plaidé la discrimination fondée sur le sexe. (M<sup>me</sup> Popaleni a aussi plaidé la discrimination pour motif de situation de famille.) Le Tribunal a rejeté la plainte. Il a conclu que la règle des prestations combinées n'était pas discriminatoire parce qu'elle limitait aussi l'admissibilité aux prestations ordinaires des hommes qui profitaient de prestations parentales et de non-parents qui recevaient des prestations de maladie. Cette règle n'avait donc pas d'effets négatifs exclusivement pour les femmes ou pour les parents.

*Vollant c. Santé Canada, Parenteau et Bouchard (Doyon)*

La plaignante, Jeanne-d'Arc Vollant, d'ascendance autochtone, était employée à titre de conductrice / escorte / interprète dans la direction générale de Santé Canada qui offre des services de santé aux Autochtones qui vivent dans les communautés éloignées du Québec. M<sup>me</sup> Vollant a allégué que Reine Parenteau et Noëlla Bouchard, ses supérieures, l'avaient harcelée sur la base de son origine nationale ou ethnique. Elle a aussi allégué que Santé Canada avait refusé de lui fournir un lieu de travail libre de harcèlement, l'avait défavorisée en cours d'emploi et avait refusé de continuer de l'employer en raison de son origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a rejeté les plaintes. La preuve n'a pas soutenu l'allégation que M<sup>me</sup> Parenteau, intimée, avait une attitude perfectionniste ou paternaliste à l'endroit de la plaignante ou des clients du service. Plutôt, à titre de superviseuse, M<sup>me</sup> Parenteau a, à juste titre, fait preuve de vigilance en vérifiant la qualité et l'exécution du travail accompli. Lorsque M<sup>me</sup> Vollant s'est plainte de la conduite de M<sup>me</sup> Parenteau, M<sup>me</sup> Bouchard, intimée, n'a pas commis d'erreur en refusant de muter immédiatement M<sup>me</sup> Parenteau; elle a avec raison obtenu l'autre version des faits de la part de M<sup>me</sup> Parenteau. De plus, les comparaisons de M<sup>me</sup> Bouchard au sujet des pratiques d'emploi du conseil de bande comparées à celles de la fonction publique, ou au sujet des clients autochtones comparés à des enfants, n'étaient pas discriminatoires lorsqu'on les prenait dans le contexte pertinent. Pour ce qui est de Santé Canada, le ministère a agi rapidement à l'égard d'une allégation de harcèlement en tentant de favoriser un dialogue, en tentant de favoriser une compréhension mutuelle et, finalement, en effectuant une enquête interne. La réduction des heures de travail de la plaignante était motivée par des considérations opérationnelles véritables et ne constituait pas une mesure de représailles. Santé Canada n'est pas non plus intervenu au détriment de la plaignante durant le transfert administratif des services aux patients aux collectivités autochtones. Cela n'a pas entravé indûment sa proposition pour l'obtention du contrat en

Date du renvoi : 08/04/1999  
Date de la décision : 04/06/2001  
Nombre de jours d'audition : 12



*McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada* (MacTavish)

La Loi sur l'assurance-emploi offre certains avantages spéciaux aux personnes qui sont sans emploi pour des raisons autres que le manque de travail. À la période en question, la Loi sur l'assurance-emploi offrait un maximum de 15 semaines au titre des prestations de maternité, de 10 semaines au titre des prestations parentales et de 15 semaines au titre des prestations de maladie. La Loi prévoyait aussi que personne ne pouvait recevoir plus de 30 semaines de prestations spéciales combinées. La plaignante souffrait d'une béance cervico-isthmique, une déficience qui exige le repos au lit durant une grande partie de la grossesse. Elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maladie alors qu'elle était enceinte et, après la naissance de sa fille, elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maternité. Ayant obtenu la limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées, on lui a refusé plus tard les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'une limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées était une discrimination fondée sur le sexe et la déficience à l'égard de la plaignante; les femmes dans sa situation, a-t-il conclu, étaient les seules à ne pas avoir droit aux prestations parentales, simplement parce qu'elles avaient été obligées d'obtenir des prestations de maladie. (Dans le cas de la plaignante, il n'y avait aucun doute que les prestations de maladie avaient été obtenues en raison d'une déficience.) De l'avis du Tribunal, la limite discriminatoire de 30 semaines ne pouvait pas se justifier. Bien que l'élimination de la limite imposerait une obligation financière additionnelle au compte de l'assurance-emploi (environ trois millions de dollars de plus par année), elle ne causerait pas de contraintes excessives à un fonds qui avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de mettre fin à l'application de la limite de 30 semaines et la plaignante a eu droit à des dommages-intérêts de 2 500 \$ pour préjudice moral.

*Popaleni et Janzen c. Développement des ressources humaines Canada* (MacTavish)

La Loi sur l'assurance-emploi permet à un prestataire de combiner les prestations ordinaires (payables pour motif de manque de travail) et des prestations spéciales (payables pour des motifs de maladie, de maternité et de congé parental). Toutefois, la Loi sur l'assurance-emploi prévoit aussi que, lorsqu'un demandeur est admissible à plus de 30 semaines de prestations ordinaires, son admissibilité aux prestations combinées (ordinaires et spéciales) ne peut excéder son admissibilité aux prestations ordinaires. Les plaignantes ont reçu chacune des prestations de maternité et parentales. En vertu de la règle susmentionnée, leur droit aux prestations ordinaires a

Date du renvoi : 06/16/2000  
Date de la décision : 03/09/2001  
Nombre de jours d'audition : 4

Date du renvoi : 06/16/2000  
Date de la décision : 03/09/2001  
Nombre de jours d'audition : 4



## Décisions rendues par le Tribunal Nkwazi c. Service correctionnel du Canada (MacTavish)

Date du renvoi : 11/26/1999  
Date de la décision : 02/01/2001  
Nombre de jours d'audition : 14

Beryl Nkwazi travaillait à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a conclu que l'un des supérieurs de M<sup>me</sup> Nkwazi avait dit à celle-ci qu'elle devait prendre une « période de repos » avant de commencer une nouvelle période de travail. Cette période de repos coïncidait avec l'annonce d'un concours pour un poste d'infirmière de soins de service pour une durée déterminée. Selon le Tribunal, l'infirmière superviseuse a trompé délibérément la plaignante pour l'empêcher de participer au concours. Il a aussi conclu que cette conduite était motivée par la race et la couleur de M<sup>me</sup> Nkwazi. Bien qu'en définitive la plaignante ait pu participer au concours pour l'obtention de ce poste, elle a été perturbée par la conduite de la superviseuse et n'a pas été en mesure de démontrer son véritable potentiel. À une autre occasion, la même superviseuse a aussi dit à la plaignante que le service de l'informatique n'avait pas été en mesure d'offrir à M<sup>me</sup> Nkwazi un accès au réseau de renseignements informatisés en raison de son nom. Le Tribunal a perçu dans cela une référence à son ethnie. Lorsque la plaignante s'est finalement plainte à la haute direction au sujet du traitement qu'elle recevait, la haute direction a refusé de renouveler son contrat et l'a fait escorter à l'extérieur du lieu de travail par un gardien de prison. Une lettre de référence ayant trait au rendement de M<sup>me</sup> Nkwazi fournie par le Centre était équivoque au point d'aider à dissuader un nouvel employeur éventuel d'embaucher cette dernière. Les représailles de la direction à l'endroit de M<sup>me</sup> Nkwazi pour sa plainte à l'égard d'une conduite en milieu de travail ont été faites avant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise spécifiquement une telle conduite; néanmoins, ces actes étaient pertinents en ce qui concerne la question des dommages-intérêts. Le Tribunal a ordonné la réintégration de M<sup>me</sup> Nkwazi, le remboursement des pertes de revenu et l'expression d'excuses à la plaignante. Il a aussi ordonné de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour conduite délictueuse ou inconsiderée. Dans une décision connexe en date du 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques de M<sup>me</sup> Nkwazi.

Affaires

La charge de travail du Tribunal continue d'augmenter, 83 nouvelles plaintes ayant été renvoyées en 2001. La décision de la Cour d'appel fédérale en mai, qui a infirmé la décision rendue en première instance par madame la juge Tremblay-Lamer en novembre 2000, a permis au Tribunal de reprendre ses auditions de façon habituelle. Le tribunal a pu ainsi rendre 18 décisions finales et 32 décisions préliminaires écrites en 2001.

Le tableau 3 indique la croissance constante des mandats et des jours d'audition depuis l'année financière 1999. La chute dans le nombre des

Tableau 3

Faits et chiffres au sujet des auditions publiques

ANNÉE FINANCIÈRE*				2001-2002 (en date du 31 janvier 2002)		2002-2003
Affaires renvoyées au tribunal				37	70	83
Tribunaux de l'équité en matière d'emplois formés				0	3	4
Total des nominations				37	73	87
Coût par affaire (en milliers de dollars)				50	40	45
Nombre total de jours d'audition				218	278	244
Pourcentage des affaires dans lesquelles les parties en sont arrivées à un règlement				76,4	76,4	81
les parties en sont arrivées à un règlement				76,4	76,4	70

\* L'année financière commence le 1<sup>er</sup> avril et se termine le 31 mars.

jours d'audition en 2001-2002 reflète un taux la plupart des auditions ont été suspendues durant une partie de 2001 dans la foulée de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Les discussions que nous avons eues avec la Commission canadienne des droits de la personne indiquent que le taux anormalement élevé de règlements des deux dernières années est une anomalie qui découle d'un effort de la Commission pour mettre fin à son arriéré. Le taux annuel des règlements, qui comprend les auditions et ceux qui surviennent une fois que les auditions ont commencé, devrait revenir à sa norme antérieure qui est de 65 à 70 p. 100 en 2002.

judiciaire en Cour fédérale. Le Tribunal a donc demandé l'autorisation de comparaître devant la Cour dans cette procédure pour présenter des observations sur la question de la norme adéquate du contrôle judiciaire à appliquer aux décisions du Tribunal restructuré.

Le juge Gibson a décidé que la norme pour

infirmer une décision du Tribunal dépendait du genre de conclusion du Tribunal qui était contestée. Les conclusions de fait du Tribunal sont celles qui sont le moins sujettes à être infirmées par la cour, a dit le juge, et doivent jouir du respect de la cour à moins que cette conclusion soit manifestement déraisonnable. En ce qui concerne les décisions du tribunal ayant trait à des questions de fait et de droit, la Cour a déclaré que la conclusion serait confirmée seulement si elle était raisonnable, c'est-à-dire que la Cour appliquerait une norme de « décision raisonnable *simplifier* ». Les questions purement de droit devraient être assujetties à la norme de la décision correcte; autrement dit, les décisions seraient soustraites à l'annulation seulement si la Cour était convaincue qu'elle en serait arrivée à la même conclusion que le Tribunal.

Outre les modifications apportées à la structure du Tribunal canadien des droits de la personne, il y a eu plusieurs développements dans le droit au sujet de la question du respect depuis que la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question relativement au prédecesseur du Tribunal (le Tribunal des droits de la personne) dans *Canada (Procureur général) c. Mossop* en 1993. La décision de la Cour fédérale dans *Oler* offrira sans nul doute une orientation utile aux parties et aux cours d'instance supérieure lors des contrôles futurs des décisions du Tribunal.

employeurs du secteur public que du secteur privé. En vertu de la législation modifiée, les employeurs et la Commission canadienne des droits de la personne peuvent chercher à obtenir une audition au Tribunal de l'équité en matière d'emploi, qui se compose de membres du Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2000, le Tribunal a reçu ses trois premières

demandes d'audition en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, puis il a reçu quatre autres affaires en 2001. Plusieurs de ces plaintes ont

été réglées et, comme des requêtes en matière de compétence ont été entendues dans deux plaintes,

aucune n'a encore connu une audition complète. Cependant, plusieurs auditions doivent

commencer en 2002 et serviront de causes

types relativement à la loi de 1996.

Bien que le Tribunal ait la permission d'émettre

des règles de procédure pour le fonctionnement

du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi,

il prévoit plutôt effectuer quelques auditions

pour acquérir une meilleure compréhension des

besoins des parties avant d'émettre de nouvelles

règles. Sur une base intermédiaire, le Tribunal a

produit un *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* (disponible à l'adresse :

<http://www.chrt-ctdp.gc.ca/francais/publid-f.htm>) et l'a rendu disponible à toutes les parties pour

les aider à se préparer aux auditions.

## Norme du contrôle judiciaire

En octobre, la Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans *Oler c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*. *Oler* a été la première décision finale du Tribunal canadien des droits de la personne restructuré à faire l'objet d'un contrôle

## L'augmentation du nombre d'affaires suscité de nouvelles nominations

Tel que mentionné dans le Rapport annuel 2000 du Tribunal, une augmentation de renvoi de plaintes fondées sur les déficiences a contribué de façon importante à cette augmentation. Des décisions récentes de la Cour suprême dans des affaires qui avaient trait à des déficiences et une modification apportée en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a entraîné une obligation d'accommodement dans les cas de discrimination directe, ont marqué l'arrivée d'une période d'incertitude au sujet des obligations des employeurs de répondre aux besoins des personnes qui ont des déficiences. Il n'est pas surprenant que les affaires reliées à des déficiences aient compté pour une large part des décisions du Tribunal en 2001. Ce type de plaintes continuera vraisemblablement d'être prédominant dans la charge de travail du Tribunal jusqu'à ce que les nouvelles normes pour les employeurs et pour les fournisseurs de services aient été pleinement explorées et interprétées par le Tribunal.

Le nombre de nouvelles affaires renvoyées au Tribunal continue d'augmenter. Dans la période de cinq ans qui a conduit à l'an 2000, le Tribunal recevait en moyenne 25 nouveaux renvois par année. (Voir le tableau 2.) En 1999, il y a eu 37 nouveaux renvois et, en 2000, 73. Cette tendance s'est poursuivie en 2001 avec 87 nouvelles affaires renvoyées au Tribunal pour fin d'audition. En 2000, la Commission canadienne des droits de la personne a informé le Tribunal que le nombre de nouveaux renvois se stabiliserait à environ 100 par année. C'est le volume des nouvelles affaires prévu en 2002. Pour composer avec ce

Tableau 2

Tribunaux mis sur pied

Année	1996	1997	1998	1999	de 1996 à 1999	Moyenne	25 affaires	73	87	100
Nombre de renvois	15	23	22	37	2000	2001	2002 et 2003	Prévision		

Remarque : comprend les affaires d'équité en matière d'emploi.



sont accessibles dans le site. Il y a aussi des pages et qui dirigent les personnes vers d'autres ressources et d'autres sites Web qui portent sur les droits de la personne au Canada.

En croisiade pour rendre les renseignements et les ressources toujours plus accessibles au public, le Tribunal est en voie de concevoir un guide du fonctionnement du Tribunal pour les profanes. Il a amélioré l'accès à ses installations et à ses ressources pour les personnes handicapées. Un système ATS, qui est un dispositif de communication pour les personnes qui souffrent d'une déficience auditive, a été installé dans le bureau central du Tribunal à Ottawa. De plus, en 2001, nous avons commencé à traduire en braille certaines ressources du Tribunal.

## Relations internationales

Chaque année, les représentants du Tribunal rencontrent, lorsqu'elles visitent Ottawa, des personnes engagées dans la démarche d'autres pays en matière de droits de la personne. Le but principal de ces rencontres est d'offrir à des ressortissants étrangers la possibilité d'apprendre au sujet de l'arbitrage en matière de plaintes relatives aux droits de la personne au Canada. Inévitablement, ces invités transmettent autant de connaissances qu'elles en retirent et l'an 2001 n'a pas fait exception à cet égard.

Les représentants de la commission nationale des droits de la personne d'Indonésie, de la commission nationale des droits de la personne du Népal, de l'institut de droit comparatif et international du Brésil ainsi que du Haut-commissariat de l'Ouganda ont fait partie des visiteurs avec lesquels le Tribunal a échangé des expériences et des connaissances en 2001.

cinq à six mois entre le renvoi et le début de l'instruction afin de donner aux avocats le temps de se préparer. Le Tribunal est prêt à procéder lorsque les parties le sont : il peut normalement tenir une audition sur toute affaire à l'interieur de cinq jours — parfois même 24 heures — après avoir reçu un renvoi ou une requête de la Commission.

Bien que le Tribunal ne contribue pas aux délais prétables à l'audition, il pourrait accélérer l'application des droits de la personne en réduisant le temps nécessaire pour produire une décision finale une fois les auditions terminées. Même si les membres du Tribunal ont reçu une formation en matière d'analyse de la preuve, d'évaluation de la crédibilité et de rédaction des décisions, une augmentation de la charge de travail à occasionné, pour les membres à temps partiel du Tribunal, un plus grand nombre de causes que ce que leurs autres engagements professionnels leur permettent d'accepter, ce qui augmente le délai entre la fin de l'audition et le prononcé de la décision. Nous espérons que la nomination de deux nouveaux membres à temps plein en 2002 accélèrera le prononcé des décisions par le Tribunal.

## Tenir le public informé

L'intérêt à l'égard du site Web du Tribunal a presque triplé pour atteindre 2 100 consultations par semaine, comparativement à une moyenne de 800 par semaine l'an dernier. Le site offre un accès rapide aux décisions et aux décisions en matière de procédure. Il contient aussi des renseignements généraux sur le Tribunal, y compris son mandat et ses services. Les rapports annuels, les rapports financiers et d'autres documents publics tels que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les Règles de procédure du Tribunal





Depuis leur introduction, les règles ont réduit les problèmes logistiques reliés à la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes en matière de droit et de procédures. Elles seront transmises à la Section de la réglementation du ministère de la Justice en 2002 pour fin d'approbation à titre de règlement et de publication dans la *Gazette du Canada*.

L'élimination des conférences préparatoires et des conférences téléphoniques qui avaient lieu habituellement relativement aux affaires a été une autre amélioration apportée au fonctionnement du Tribunal. Le

questionnaire détaillé qui a été adopté et qui vise à obtenir les renseignements de planification administrative nécessaires s'est avéré un outil de gestion des affaires efficace. Il a aussi réduit le temps de préparation du calendrier des auditions de un à trois mois. La pleine utilisation de techniques de gestion des cas permet au Tribunal d'établir des calendriers pour l'échange de documents, pour la production de rapports d'experts et des résumés des témoignages ainsi que pour les auditions. Les conférences téléphoniques servent toujours à régler des problèmes spécifiques qui peuvent survenir durant la phase préparatoire, y compris les différends relatifs au lieu de l'audition, les requêtes ayant trait à l'utilité de la divulgation par les parties opposées et les demandes d'ajournement. Les requêtes

préliminaires qui portent sur les questions de procédure ou de compétence et qui doivent être présentées avant les auditions sont souvent traitées par écrit, ce qui réduit considérablement les coûts reliés à ces requêtes. Enfin, la présidente a imposé des restrictions plus exigeantes sur les plans de la planification, du calendrier, des ajournements et des

Les requêtes  
préliminaires qui  
portent sur les  
questions de procédure ou de  
compétence et qui  
doivent être présentées avant les  
auditions sont souvent traitées par  
écrit, ce qui réduit  
considérablement  
les coûts reliés à  
ces requêtes.

Les répercussions d'un changement aussi profond dans la manière de procéder pourraient être considérables pour le Tribunal. Le nombre annuel de ses dossiers passerait de plus ou moins 100 à quelque 500 à 600. Une augmentation aussi brutale exigerait un Tribunal de plus grande taille, qui compterait plus de membres et d'avantage de ressources en recherche et en administration. Le Tribunal devrait aussi élaborer de nouveaux mécanismes de fonctionnement, y compris un nouveau système de traitement des dossiers. Un travail considérable a été accompli au cours de la dernière année pour se préparer à la mise en œuvre des recommandations du Comité.

## Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont donné au président ou à la présidente du Tribunal le pouvoir d'introduire des règles de procédure pour régir la conduite des auditions du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent les avis aux parties, les sommations à comparaître, la production et la signification des documents, les conférences préparatoires et la présentation de la preuve.

La version provisoire des règles a été introduite en 1999. Ces règles visaient à favoriser la divulgation complète de la preuve en conférence préparatoire et l'établissement de tous les enjeux bien avant les auditions. L'objectif consistait à en arriver à une audition mieux centrée et à réduire au minimum le besoin d'ajournements.

mentionnant que celle-ci ne peut être révoquée de façon arbitraire à cause des décisions qu'elle a prises en matière d'administration et de fonctionnement du tribunal. Il y a aussi lieu de noter que, si la présidente devait abuser de son pouvoir et prolonger ou refuser de prolonger le mandat d'un membre du tribunal pour des raisons tout à fait étrangères à l'administration adéquate du Tribunal, sa décision serait susceptible de faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs de ce tribunal sont de nature réparatrice plutôt que punitive et que les exigences sur le plan de l'impartialité sont moins grandes.

Le 13 décembre 2001, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Il semble peu probable que la Cour suprême rende une décision finale au moins

avant le milieu de l'an 2003. En attendant, le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude. Cette incertitude mine la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide en rien à augmenter la confiance du public à l'égard de l'institution. Le Tribunal est d'avis que seule la voie législative peut mettre fin à ces doutes avec la célérité et la certitude souhaitées.

traitement des plaintes ». Le Comité a recommandé que la Loi prévoie une procédure qui permette aux plaignants d'introduire leurs affaires directement au Tribunal avec une aide juridique publique. Dans le système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes, ce qui éliminerait « l'impression de conflit entre les rôles de défense et d'enquête et de décision de la Commission ». Tant la présélection des plaignants que la phase d'enquête, actuellement exécutées par la Commission, seraient de la responsabilité du Tribunal. La Commission cesserait de jouer le rôle de portier entre les plaignants et le Tribunal.

## Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le traitement des plaintes ».

### Action relative aux recommandations du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a remis son rapport intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision*. Présidé par l'ex-juge de la Cour suprême du Canada, l'honorable Gérard La Forest, le Comité a fait plusieurs recommandations pour adapter la législation aux nouveaux concepts des droits de la personne et de l'égalité et pour moderniser la démarche canadienne en vue de résoudre les différends en matière de droits de la personne. Plus particulièrement, le Comité a recommandé des modifications importantes à la procédure de plainte actuelle en vue de « mettre fin au monopole de la Commission sur le traitement des plaintes ».

Le 24 mai 2001, la Cour d'appel fédérale a informé la décision de la juge Tremblay-Lamer. La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du

Parlement. La Cour a signalé que les modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* faisaient en sorte que la Commission n'avait plus le pouvoir d'adopter des ordonnances que le Tribunal devait obligatoirement appliquer à « un cas donné », mais seulement des ordonnances qui s'appliquaient à « une catégorie de cas donnés ». La Cour a conclu que la législation modifiée, dont l'application est générale, risque moins de soulever une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale s'est aussi penchée sur l'argument que les pouvoirs de la Commission d'émettre des ordonnances étaient incompatibles avec son statut de quasi-poursuivant. Selon la Cour d'appel, ces fonctions ont été exercées de façon différente et distincte, ce qui réduit les possibilités de partialité.

En ce qui concerne le pouvoir du président ou de la présidente de prolonger le mandat de tout membre du Tribunal dont le mandat est échu durant une audition, et ce, jusqu'à la fin de l'instruction en cours, la Cour d'appel a conclu que ce pouvoir ne porte pas atteinte à l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Il a aussi conclu que la présidente se trouvait à distance suffisante du gouvernement,

## La Cour d'appel a fait remarquer que le Tribunal n'exerce pas de pouvoirs punitifs, qu'il n'y avait eu aucune contestation constitutionnelle de la Loi et que toutes les ordonnances adoptées par la Commission sont assujetties à l'examen du Parlement.

préside. La juge Tremblay-Lamer a affirmé ce qui suit : « Le principe de l'indépendance institutionnelle pose que la structure organique du tribunal soit propre à garantir que ses membres sont indépendants. [...] En l'espèce, la possibilité pour un membre de continuer à siéger jusqu'à la fin d'une affaire en cours est subordonnée à la décision discrétionnaire du président.

Le problème ne réside pas tant dans le mode d'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, mais dans son existence même [...] Étant donné le haut degré d'indépendance requis dans ce domaine, j'estime que seule une garantie objective d'immovibilité procurera la protection nécessaire et donnera au membre concerné la sérénité requise pour rendre une décision sans contrainte. Il n'y a en ce moment aucune garantie objective que les décisions rendues jusqu'alors par ce membre ne compromettent pas la possibilité pour celui-ci de continuer à siéger après l'expiration de son mandat. » Jugeant que les deux dispositions de la Loi qui sont détachées de vice compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour fédérale a ordonné qu'on suspende l'instruction de la plainte de parité salariale à l'encontre de Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posaient les articles de la Loi qui étaient en cause.

Ce jugement a eu des conséquences considérables. Non seulement l'affaire Bell Canada a-t-elle été suspendue, mais plusieurs autres ont été ajournées indéfiniment.



## Conforter nos gains

Le Tribunal canadien des droits de la personne a connu une année de stabilité relative en 2001, nonobstant la charge de travail accrue qu'a entraînée, en juin, la reprise des auditions ayant trait à quelque 17 employeurs qui avaient été mises

en suspens depuis novembre 2000 et le nombre record de nouveaux renvois. Les modifications au fonctionnement du Tribunal, hâtées par la restructuration organisationnelle qui a commencé en 1999, ont permis au Tribunal de traiter les affaires plus efficacement que jamais, ce qui a aidé à réduire la charge de travail croissante. Malgré tout, la multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

## Allegations de partialité institutionnelle — La suite

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a décidé que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien

La multiplication par trois du nombre d'affaires depuis la fin des années 1990 a nécessité la nomination de deux nouveaux membres à temps plein, un développement qui aidera à stabiliser la planification et le processus des auditions.

des droits de la personne. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision provisoire du Tribunal, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal n'exerçait pas un pouvoir de décision indépendant à l'égard de toute catégorie de cas pour laquelle il était assujéti aux directives d'interprétation, de l'application obligatoire, de la Commission canadienne des droits de la personne. De l'avis de la juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission a le pouvoir de donner de telles directives lui confère un statut spécial dont ne jouit aucune autre partie qui comparait devant le Tribunal et signifie qu'une partie à une instance peut exercer « indubitablement une pression sur le tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas données ». Elle a conclu que le pouvoir décisionnel du Tribunal était « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission de donner des directives ayant un effet obligatoire au sujet de l'interprétation de la Loi. En outre, la Cour fédérale a jugé qu'une deuxième disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président ou la présidente du Tribunal a le pouvoir de prolonger le mandat d'un(e) membre du Tribunal dont le mandat expire dans le cours d'une audition qu'il ou elle

Pesauter la procédure en matière de droits de la personne



# Message de la présidente

Plusieurs développements positifs ont marqué la troisième année que le Tribunal canadien des droits de la personne termine sous sa nouvelle forme. Après un essai, les Règles de procédure provisoires du Tribunal semblent bien fonctionner. Elles deviendront un règlement sous peu. La Cour fédérale a éclairci la norme d'examen applicable au Tribunal restructuré. Ce qui est encore plus important, le Tribunal a été en mesure de gérer une charge de travail qui a augmenté considérablement.

Néanmoins, certaines choses ne changent jamais et la question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure un enjeu constant. En mai, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de madame la juge Tremblay-Lamer et a conclu que le Tribunal jouit vraiment d'un degré suffisant d'indépendance par rapport au gouvernement et à la Commission canadienne des droits de la personne pour lui permettre d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des auditions équitables et impartiales. La décision de la Cour d'appel fédérale a permis au Tribunal de traiter des affaires qui avaient été mises en suspens à la suite de la décision de madame la juge Tremblay-Lamer. Cependant, en décembre, la Cour suprême du Canada a accordé à Bell Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale.

Anne L. MacTavish



Il faudra voir quel effet ce plus récent développement dans la saga de Bell Canada aura sur le fonctionnement quotidien du Tribunal. Ce qui est certain cependant, c'est que, jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada rende sa décision dans l'appel de Bell Canada — vraisemblablement au printemps de 2003 —, il restera des doutes au sujet de l'indépendance et de l'impartialité institutionnelles du Tribunal canadien des droits de la personne. Les Canadiennes et les Canadiens qui s'engagent dans une procédure en matière de droits de la personne ont le droit d'être entendus par un tribunal indépendant et impartial. Comme je l'ai mentionné dans le message de l'an dernier, les doutes constants au sujet de l'indépendance du Tribunal canadien des droits de la personne ne peuvent que miner sa crédibilité ainsi que la confiance du public à l'égard de cette institution. Nous ne savons pas ce que la Cour suprême du Canada décidera dans l'affaire Bell Canada. En attendant, la seule façon d'assurer que le Tribunal canadien des droits de la personne est indépendant et impartial sur le plan constitutionnel est d'agir sur le plan législatif.



© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-2001

ISBN 0-662-66457-4

Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 2001

# Table des matières

Message de la présidente	1
Peaufiner la procédure en matière de droits de la personne	2
Conforter nos gains	2
Allegations de partialité institutionnelle — La suite	2
Action relative aux recommandations du Comité de révision de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	4
Améliorer le fonctionnement du Tribunal	5
Accélérer les décisions du tribunal	6
Tenir le public informé	7
Relations internationales	7
Faits nouveaux et nouvelles tendances	8
L'augmentation du nombre d'affaires suscité de nouvelles nominations	8
Équité en matière d'emploi	8
Norme du contrôle judiciaire	9
Affaires	10
Décisions rendues par le Tribunal	11
Décisions sur requêtes	25
Mise à jour sur la parité salariale	27
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale	29
Annexe 1 : Organigramme	38
Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition	39
Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne	42
Annexe 4 : Greffe du Tribunal	47
Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal	48

Le 31 mars 2002

L'honorable Peter Milliken, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001  
du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément  
au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits  
de la personne*.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes  
sentiments très distingués.

La présidente,



Anne L. MacTavish

TRIBUNAL

canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2002

L'honorable Dan Hays, président  
Sénat  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,  
J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2001  
du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément  
au paragraphe 61 (3) de la *Loi canadienne sur les droits  
de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes  
sentiments très distingués.  
La présidente,



Anne L. MacTavish



# TRIBUNAL canadien des droits de la personne

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI

JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI

LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE*

*SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (LCDP)*, QUI VISE À PROTÉGER LES PERSONNES

CONTRE LA DISCRIMINATION ET À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur

la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a

contrevenu à la Loi.

La Loi s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux

transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de

transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimina-

tion en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement

mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine

nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille,

l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondées

sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent

des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes

déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs qui ont plus de

100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués de membres du Tribunal

canadien des droits de la personne au fur et à mesure des besoins.

R A P P O R T A N N U E L 2 0 0 1

# TRIBUNAL canadien des droits de la personne



CA1  
HRT  
- A56

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Annual Report 2002



The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equality of opportunity.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

March 31, 2003

The Honourable Dan Hays, Speaker  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2002 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anne L. Mactavish", with a stylized, flowing script.

Anne L. Mactavish  
Chairperson



March 31, 2003

The Honourable Peter Milliken, Speaker  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

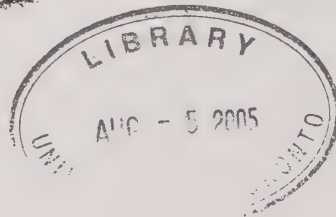
Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2002 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



Anne L. Mactavish  
Chairperson



# Table of Contents

Message from the Chairperson .....	1
Delivering human rights protection: How are we doing? .....	2
Enhancing Tribunal operations .....	2
Allegations of institutional bias: Status report .....	3
Report of the <i>Canadian Human Rights Act</i> Review Panel: Awaiting a response .....	3
Keeping the public informed .....	4
Financial and human resources services .....	5
Government-wide initiatives .....	5
Modern Comptrollership .....	5
Service Improvement Initiative .....	5
New developments and emerging trends .....	7
Tribunal caseload .....	7
Disability cases .....	7
Employment equity .....	7
Rising incidence of pre-hearing motions: What's it all about? .....	8
Cases .....	9
Tribunal decisions rendered .....	10
Rulings on preliminary and interim motions and objections .....	20
Pay equity update .....	21
Judicial review by the Federal Court .....	22
Appendix 1: Organization chart .....	25
Appendix 2: An overview of the hearing process .....	26
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members .....	29
Appendix 4: The Tribunal Registry .....	34
Appendix 5: Tribunal contact information .....	35



© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2002

ISBN 0-662-67142-2

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2002

## Message from the Chairperson

For a second year, the Canadian Human Rights Commission has referred a great many more cases to the Tribunal for hearing than has historically been the case. There has, as well, been a significant increase in the settlement rate. Last-minute settlements continue to pose significant challenges for the Tribunal as we endeavour to ensure that resources are allocated in an efficient and cost-effective manner. The appointment of two additional full-time members has proven to be of invaluable assistance in that regard.

It appears unlikely that there will be any move in the near future to implement the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel. In the absence of legislative change, the Tribunal has initiated an examination of ways in which the complaints process could be significantly expedited.

The question of the independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal remains an ongoing concern. Although the Federal Court of Appeal has found that the Tribunal is sufficiently independent from both the government and the Canadian Human Rights

Commission to allow it to provide Canadians with fair and impartial hearings, the Supreme Court of Canada has granted leave to appeal the Federal Court of Appeal decision. The appeal was heard early in the new year, and we hope that 2003 will bring a final resolution to the independence issue.

Needless to say, at this juncture, the ultimate outcome of Bell Canada's challenge is unknown. What is clear is that the Tribunal will continue to operate in an atmosphere of uncertainty until the Supreme Court rules on the question. This cloud of uncertainty can only serve to undermine the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal, and does nothing to enhance public confidence in the institution.

As I have repeated for several years, Canadians involved in the human rights process are entitled to have their cases heard by an independent and impartial Tribunal. The only way to resolve the concerns with respect to the institutional independence and impartiality of the Tribunal quickly, and with certainty, is through legislative action.



Anne L. Mactavish

# Delivering human rights protection:



## How are we doing?

**T**he Tribunal had a remarkably productive year in 2002, even as it continued to wait for judicial and policy decisions that will have important consequences for Tribunal operations. It welcomed two full-time members, issued 12 decisions and 23 rulings, conducted a client satisfaction survey, published a plain-language guide to Tribunal proceedings, restructured its financial and human resources functions, and developed a plan to implement modern comptrollership.

The Tribunal continued to operate in a climate of uncertainty for the second consecutive year, waiting, on the one hand, for a directive from the Department of Justice in response to the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel and, on the other hand, for a definitive answer from the courts on whether the Tribunal is sufficiently free of institutional bias to render fair and impartial decisions. In the interim, the rate of case referrals from the Canadian Human Rights Commission has fluctuated widely and the rate of settlement of Tribunal cases remains at an all-time high.

Although the number of cases that ultimately proceed to hearings is declining, the volume of pre-hearing motions is rising. As a result, Tribunals are spending proportionately more time deliberating and issuing procedural rulings and less time focusing on the merits of the case. Curiously, however, a recent survey finds that lawyers — the very people responsible for filing

these procedural motions — are dissatisfied with how much time is lost in legal wrangling before hearings begin.

## Enhancing Tribunal operations

Two full-time Tribunal members joined the Tribunal Chairperson and Vice-Chairperson at the start of 2002, greatly improving the Tribunal's efficiency in managing and scheduling cases. Cases were able to proceed swiftly since there was always a full-time Tribunal member charged with shepherding them through the system. However, a 40-percent drop in case referrals from 2001 lightened the Tribunal's caseload, making it difficult to genuinely assess the efficacy of the new system. According to the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal will likely see more than 100 new case referrals next year, affording a better opportunity to assess the new case management system.



Amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. Draft rules introduced in 1999 sought to address bottlenecks by sharpening the focus of hearings and minimizing the need for adjournments. The rules encouraged pre-hearing disclosure of evidence and identification of all issues well before the hearing. Three years of testing indicated that the rules reduced logistical problems related to disclosure, while legal and procedural motions were handled smoothly and expeditiously. In early 2002, the Tribunal therefore submitted the rules to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. Before the rules were approved, however, a client satisfaction survey commissioned by the Tribunal in the fall of 2002 (see Service Improvement Initiative) revealed shortcomings that had not come to light earlier. In addition, the Chairperson convened a roundtable meeting with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules were working. With this new information, the Tribunal plans to introduce further refinements to the rules in 2003.

## **Allegations of institutional bias: Status report**

In January 2003, the Supreme Court of Canada heard Bell Canada's application alleging that certain provisions of the CHRA compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal. The Federal Court of Appeal had dismissed a similar application in 2001. Many Tribunal cases were adjourned indefinitely in November 2000 when the Federal Court Trial Division ruled that the Tribunal was precluded from making an independent judgement since it was bound by interpretive guidelines issued by

the Canadian Human Rights Commission. The Court also found that the institutional independence of the Tribunal was undermined by a section of the Act giving the Tribunal Chairperson the power to extend a Tribunal member's expired term of appointment to enable the member to finish hearing a case.

A final decision from the Supreme Court is not expected before the summer. The Tribunal therefore found itself in essentially the same position at the end of 2002 as it had 12 months earlier, operating in an atmosphere of uncertainty that undermines its credibility as a public institution. Although the Department of Justice intervened in the Supreme Court case to defend the statute, the Tribunal remains of the view that the most effective way to resolve the concerns about its institutional independence and impartiality is through legislative action.

## **Report of the Canadian Human Rights Act Review Panel: Awaiting a response**

Two and a half years after the *Canadian Human Rights Act* Review Panel recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights, the Tribunal continues to await the response of the Department of Justice. *Promoting Equality: A New Vision* recommended a new process for resolving human rights disputes, one designed to end the Canadian Human Rights Commission's "monopoly on complaint processing." Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the review panel proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal. It recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening

of claimants and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal. The changes would eliminate potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate," according to the review panel.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done over the last year with respect to implementation of the review panel's recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the Act in the fall of 2002. However, such amendments have not yet been introduced. The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

In anticipation of the Department of Justice's response to the recommendations, the Tribunal is continuing to examine various case management models. Many jurisdictions have struggled with the same issues as those the review panel raised. Last May, British Columbia's Attorney General introduced amendments to the province's Human Rights Code that would eliminate the British Columbia Human Rights Commission and make the British Columbia Tribunal directly responsible for receiving, mediating and adjudicating cases. The Attorney General's rationale was to rebuild public confidence in the human rights system by

expediting enforcement and making the process more accessible, fair and affordable. The new process under the *British Columbia Human Rights Act* became effective on January 1, 2003. The Tribunal will be monitoring the situation in British Columbia carefully over the next year to evaluate the process and benefit from lessons learned if and when the time comes to implement a federal system.

## Keeping the public informed

Responding to public complaints about the inadequacy of its search engine, the Tribunal

retained the services of an Internet service provider capable of supporting a faster and more powerful search engine. Based on the government's Common Look and Feel guidelines as well as a client satisfaction survey placed on the Web site, the Tribunal redesigned its site in 2002. The redesigned site will be operational in early 2003. Recognizing the special needs of the legal community, the Tribunal has implemented a new format for classifying and identifying its decisions and rulings on the Web

to simplify access to these resources. A section on active cases is updated regularly and contains links to Tribunal rulings and decisions as they become available. The new search engine also makes it possible to search for decisions by keyword (*see* [www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions)).

In June 2002, the Tribunal published *What happens next?* a plain-language guide that describes what happens when a human rights case is referred to the Tribunal from the Canadian Human Rights Commission. The new resource explains the steps that a participant in the

The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

proceedings must take as the process unfolds. With a recent increase in the number of unrepresented parties, both complainants and respondents, it became paramount that we develop a document to help these parties understand both the legalese and how the process works. We believe the guide has enabled complainants and respondents to participate more fully in the process. A Braille version is also available.

## **Financial and human resources services**

Major administrative changes took place during the first three months of the year. Until the end of March 2002, the Tribunal's financial and human resources services had been provided through a contractual agreement with the Office of the Commissioner of Federal Judicial Affairs. When the Tribunal was notified late in 2001 that this agreement would be terminated, it took steps to procure replacement services, contracting with a division of Public Works and Government Services Canada to provide most human resources services, including payroll and benefits and human resources planning services. The Public Service Commission of Canada also agreed to delegate staffing authority to the Tribunal. The Tribunal's in-house financial services section became operational on April 1, 2002.

## **Government-wide initiatives**

With a slightly reduced workload occasioned by fewer case referrals than expected, the Tribunal was able to devote much institutional attention to two major government-wide initiatives.

## **Modern Comptrollership**

The Tribunal began work this year to implement management practices that are compatible with the federal government's Modern Comptrollership initiative, which became a government-wide project in the summer of 2001. The idea behind the initiative is to integrate financial management with appropriate control systems, such as performance measurement and risk management, to enable managers to make better decisions, and to give rise to better programs, services and public policy. The first step in modernizing management is assessing the state of current practices. To that end, in 2002, the Tribunal commissioned a capacity assessment that identified the most urgent priorities for management reform. (The results of this assessment can be found on our Web site.) From there, the Tribunal developed an action plan describing activities, time lines and resource allocations for achieving desired outcomes.

## **Service Improvement Initiative**

The Treasury Board of Canada recently developed a framework to help departments and agencies achieve measurable improvements in client satisfaction. The initial goal of the Service Improvement Initiative is a 10-percent increase in client satisfaction by 2005. The process involves surveying clients, analyzing their feedback, identifying priorities, and developing and implementing a service improvement plan. The Tribunal launched this process in the fall of 2002. Because the Tribunal deals with relatively few clients, the Tribunal sent questionnaires to everyone who had participated in a case before the Tribunal in the previous two-year period. Although there was no feedback from any of

the 17 lawyers for the Canadian Human Rights Commission, complainants, respondents and respondents' counsel replied in sufficient numbers to make a meaningful analysis possible. Overall, the level of satisfaction with the Tribunal's hearing preparation services was 72 percent. The survey included questions on such issues as timeliness, accessibility, and perceptions about fairness, courtesy, competence and helpfulness.

About 80 percent of survey respondents found the hearing preparation service helpful. As for client satisfaction with the Tribunal's written and verbal communications during the hearing preparation process, 85 percent of complainants and respondents were satisfied, as compared with 65 percent of counsel. Areas singled out for improvement included the time taken to issue decisions and the length of the hearing preparation process. About half of all survey respondents considered the duration of the hearing preparation process to be unacceptably long. To satisfy the vast majority of clients, the Tribunal would need to complete hearing preparation in three to four months. On the other hand, 61 percent of survey respondents whose cases proceeded to a hearing were satisfied with how long the hearing took, and 76 percent of them felt that the Tribunal's hearing preparation services met their needs.

Comments included on some surveys suggested that some clients are confused about the respective roles of the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission. Several clients believed the Tribunal to be responsible for parts of human rights enforcement that are in fact outside its purview. After correcting for these errors, overall client satisfaction with Tribunal services is in the order of 80 percent. Because of the relatively small numbers of survey respondents, the Tribunal will take steps to ensure that the concerns they raised are indeed representative before initiating corrective action.

In 2003, in response to the results of the survey, which continued to show the public's confusion about the respective roles of the Commission and the Tribunal, we will develop a communication strategy to address this problem.



# New developments and emerging trends



## Tribunal caseload

In 2002, the Tribunal received fewer case referrals from the Canadian Human Rights Commission than anticipated. It received 55 new cases, down from 83 in 2001, but significantly higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through 2000. Meanwhile, the high rate of case settlement observed in 2001 continued throughout 2002, contributing to an overall reduction in hearing days. Nevertheless, since the majority of cases that settled did so at the eleventh hour, the Tribunal's pre-hearing workload did not diminish, nor did the costs associated with reserving hearing rooms and securing the availability of Tribunal members. Based on the projections from the Commission, the Tribunal expects as many as 100 new cases to be referred to it for adjudication in 2003.

## Disability cases

As predicted in previous annual reports, the 1998 amendments to the CHRA introducing a duty to accommodate have prompted a notable increase in the number of disability-related cases referred to the Tribunal. Between 2000 and 2002, the Commission referred 81 discrimination cases related to disabilities to the Tribunal, more than for any other ground of complaint. By the end of 2002, 40 percent of the Tribunal's active caseload related to discrimination on the ground of disability. Tests developed by the Tribunal and the courts have ceased to be definitive in light of the CHRA amendments and recent rulings by the Supreme Court of Canada, both of which will now invite interpretation by the Tribunal. The next few years will find the Tribunal establishing

new ground rules for accommodation of persons with disabilities and seeking to define the point of undue hardship. These may differ significantly from one type of respondent to the next and from one kind of disability to another.

## Employment equity

Proclamation of the *Employment Equity Act* in 1996 broadened the Tribunal's responsibilities and members of the Tribunal became responsible for adjudicating employment equity applications as well. The Act applies to all federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Since 2000, the Employment Equity Review Tribunal has received seven applications,



five from employers and two from the Canadian Human Rights Commission. To date, no hearings have been held because, so far, the parties have reached settlements before hearings commenced. Two preliminary hearings were held, but the parties subsequently reached a settlement.

### **Rising incidence of pre-hearing motions: What's it all about?**

The incidence of pre-hearing motions continues to rise, fueled on the one hand by a deepening climate of litigiousness and, on the other, by the uncertainty precipitated by Bell Canada's challenge to the institutional independence of the

Tribunal in the Supreme Court of Canada. Since the original Bell Canada motion was heard in the Federal Court, it has become less unusual for respondents' counsel to challenge the Tribunal's jurisdiction. It has thus become commonplace for the Tribunal to issue three or four rulings per case in response to pre-hearing and interim motions concerning jurisdiction, disclosure, delay, adjournments and recognition of interested parties, among other matters.

# Cases



In 2002, the Tribunal received fewer case referrals than it had projected. Based on the trend of the last few years and on the projections of the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal had anticipated about 100 new cases. In fact, 55 cases were referred in 2002. What's more, last year's historically high settlement rate did not decline as expected in 2002, but remained at about 85 percent.

## Public hearings facts and figures

Year	1999	2000	2001	2002	Estimated 2003
Cases referred to the Tribunal	37	70	83	55	90
Employment Equity Review cases	0	3	4	1	4
Total cases	37	73	87	56	94
Cost per case (\$ thousands)	50	40	45	22	25
Total number of hearing days	218	278	244	168	225
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	85	75

## Tribunal decisions rendered

**Date of decision:** 18/01/2002

**Members:** Claude Pensa,  
Reva Devins

Disseminating hate messages  
over the World Wide Web  
contrary to s. 13 of the CHRA

### *Citron and Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations v. Zündel*

The respondent, Ernst Zündel, submitted material to an Internet Web site that questioned the accuracy of prevailing views about the Holocaust and accused Jews of spreading defamatory propaganda about their treatment in order to extort reparations. The material on this Web site also asserted that Jews had conspired to commit fraud, spread communism and dominate world affairs and that Jews were a general cause of human suffering.

The Canadian Human Rights Commission and the complainant, Sabina Citron, alleged that Mr. Zündel had telephonically communicated material that was likely to expose individuals to hatred or contempt on a prohibited ground, contrary to s. 13 of the CHRA.

The Tribunal found that, while Mr. Zündel was not the owner of the Web site, he exercised a significant amount of control over what was posted on it. Moreover, by causing material to be transmitted via the Internet, Mr. Zündel caused the material to be communicated telephonically over federally regulated facilities. Finally, the Tribunal concluded that, by portraying Jews as liars, swindlers, extortionists and parasites, Mr. Zündel's material was likely to expose Jews to hatred or contempt on discriminatory grounds.

Mr. Zündel advanced several arguments to strike down the constitutionality of s. 13 of the Act. But the Tribunal rejected these arguments, noting that the Supreme Court of Canada had upheld s. 13 in 1990 as a justifiable infringement of freedom of expression and that, insofar as s. 13 places limits on freedom of conscience and religion, it does so to protect the dignity of others. The Tribunal found the respondent's evidence of s. 13's supposed "chilling effect" on freedom of speech unconvincing and also found that s. 13 was not so vague as to violate the principles of fundamental justice.

The Tribunal ordered Mr. Zündel and those acting in concert with him to stop communicating the material that formed the subject of the proceedings.

*Dumont v. Transport Jeannot Gagnon Inc.*

The complainant, Gino Dumont, worked for the respondent as a transcontinental semi-trailer truck operator. One day on the job, acute discomfort caused him to be hospitalized. The problem was eventually diagnosed as a perforated lung. After receiving further medical treatment and missing less than a month's work, the complainant obtained a medical certificate stating that he would be fit to resume work in less than a week. The certificate contained no restrictions or limitations. Mr. Dumont alleged that, upon presenting the certificate to the respondent, the latter told him that business was too slow to take him back, and eventually admitted that he did not plan to rehire the complainant in light of the complainant's medical problem. By contrast, the respondent alleged that Mr. Dumont had never produced a medical certificate, had said he would need six months to convalesce and had essentially resigned.

The issue came down to one of credibility. The Tribunal found the complainant more credible than the respondent and concluded that the respondent had refused to continue to employ the complainant because he feared a recurrence of the complainant's lung ailment. The Tribunal upheld the complaint of discrimination on the basis of disability or perceived disability and ordered the payment of lost wages. However, it refused to order the payment of non-pecuniary damages, as Mr. Dumont's testimony did not indicate that his feelings or self-respect had been harmed.

The Canadian Human Rights Commission filed an application requesting judicial review of the Tribunal's decision on non-pecuniary damages and the Federal Court set aside the decision in December 2002, ordering that the matter be returned to the Tribunal to be determined by a different panel.

**Date of decision:** 01/02/2002**Member:** Roger Doyon**Employment:** Trucking

Discrimination on the basis of disability or perceived disability

*Premakumar v. Air Canada*

Kanags Premakumar applied for a job with the respondent as a station attendant. He was granted an interview, the details of which he recalled clearly. Based on the favourable feedback he received during the interview, he believed he would be hired, but he wasn't. He filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin.

**Date of decision:** 04/02/2002**Member:** Anne L. Mactavish**Employment:** Airlines

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

His interviewers, who had no independent recollection of the interview itself, attributed the complainant's lack of success to a probable poor performance in the interview, but their assertions were not credible.

Observing that the complainant was at least as qualified as many of the candidates hired, and indeed, better qualified than some, the Tribunal also noted that statistical evidence showed that visible minority representation in this occupational group at Air Canada was below average, both for the airline as a whole and for this occupation in the airline industry overall.

Ultimately, the Air Canada interviewers were unable to provide a satisfactory explanation for why the complainant had not been hired. Their notes were inadequate, they could not remember the interview and their answers regarding the complainant's missing "soft skills" were speculative. The Tribunal therefore upheld the complainant of discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin, and ordered the complainant to be paid wages for the job he would have had but for the discrimination. It also ordered the respondent to issue a written apology and pay damages for pain and suffering.

**Date of decision:** 14/02/2002

**Member:** Pierre Deschamps

**Employment:**  
Canadian Armed Forces

Discrimination on the basis  
of marital status

### *Gagnon v. Canadian Armed Forces*

Martin Gagnon, a member of the Canadian Armed Forces (CF), alleged that his employer had discriminated against him on the ground of marital status when it treated him adversely for helping his wife (also a CF member) pursue a sexual and personal harassment grievance against her employer. This support consisted mainly of trying to seek legal advice from various CF officials on his wife's behalf, and endeavouring to obtain a new posting for her. The complainant alleged that his actions adversely affected his career advancement.

Mr. Gagnon provided evidence of a senior officer's opinion that the complainant's continued intervention in his wife's case would destroy his career. Another officer made comments that clearly indicated that the complainant should not expect a promotion for some time. Soon afterward, the complainant and his wife arranged for a transfer to Ottawa, where the complainant has held several different positions.

The Tribunal concluded that both senior officers resented Mr. Gagnon's involvement in his wife's case and intended to make him pay for it. It held that the facts in this case could support a complaint on the basis of marital status as the spouses shared a common workplace, were



members of the same organization, and belonged to a discrete group. Although it upheld this aspect of the complaint, the Tribunal did not consider the complainant's numerous transfers within Ottawa to be evidence of discrimination. Nor did it find that Mr. Gagnon's subsequent lack of promotion in Ottawa was caused by any interference by the military hierarchy in his performance evaluations. The Tribunal ordered the CF high command to write a letter of apology and to compensate the complainant for pain and suffering.

A judicial review application has been filed raising issues as to the Tribunal's interpretation of "marital status" and the requirement of an apology being given in respect of the conduct of persons who were not parties to the case.

### *Lincoln v. Bay Ferries Ltd.*

The complainant had worked for close to 17 years in the engine room of a ferryboat and for nearly 7 years as the boat's chief engineer. The former owner of the vessel decided to privatize the ferry service and the respondent took over the operation. As part of the change of control, all the crew on the ferry were terminated, with an understanding that the respondent planned to draw significantly on the pool of former employees when it hired its own personnel.

The complainant applied for a post as chief engineer, but was offered the position of relief chief engineer, a post with fewer responsibilities and lower wages. The complainant declined the offer, which he found humiliating and tainted by racial discrimination. When his subsequent application for a job at another ferry company was unsuccessful, he believed that it was because the respondent had given him a poor reference.

In dismissing the complaint, the Tribunal noted that one of the respondent's human resources strategies had been to change the organization's management style. The respondent was looking for a chief engineer who had engineering experience on numerous vessels and had been exposed to a variety of management styles. Strong communication skills and flexibility were among its selection criteria and the Tribunal observed that the successful candidates embodied these qualities more than the complainant did. It also deemed the criteria reasonable, rather than a subterfuge for discriminatory conduct. The Tribunal did not accept the complainant's allegation that an unnamed person employed by the

**Date of decision:** 20/02/2002

**Member:** J. Grant Sinclair

**Employment:** Ferryboats

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

respondent had given the complainant a poor reference after it learned that he had filed a human rights complaint against the respondent. Instead, the preponderance of evidence suggested that the complainant had been denied a job offer with the second company because he had failed to successfully complete an oral interview.

The complainant has filed an application for judicial review, contesting the Tribunal's approach to determining whether there had been discrimination in hiring.

**Date of decision:** 03/04/2002

**Member:** Shirish P. Chotalia

**Employment:** Tugboats

Discrimination on the ground  
of disability

### *Quigley v. Ocean Construction Supplies*

The complainant was employed as a cook-deckhand on a tugboat owned by the respondent and was diagnosed with thoracic outlet syndrome (TOS), which caused him numbness much of the time and pain when he moved his arms and shoulders. The condition was aggravated by such activities as working with his arms elevated or carrying heavy objects. During his fifth leave period, the complainant decided to undergo surgery for his right-side TOS. After the surgery, the complainant experienced some improvement. He made further progress through physiotherapy and his family doctor still hoped he could return to work. Eventually his thoracic surgeon indicated to his employer that the complainant could return to work provided that he could have flexible hours and workload. The surgeon also indicated that the complainant had a worsening problem with left-side TOS and told the employer that it would be unsafe for the complainant to undergo a work trial on a two-person boat. Based on his overall performance and health issues, the respondent terminated the complainant's employment. The complainant alleged discrimination on the ground of disability.

In dismissing the complaint, the Tribunal found that the respondent had accommodated the complainant in a fair and reasonable manner throughout his absences, to the point of undue hardship. The decision to terminate was reasonable, given the complainant's prognosis, his insistence that he would only accept work as a shift deckhand and his pre-surgery performance.

An application for judicial review has been filed with respect to issues of post-termination evidence and individual testing.

*Martin v. Sauteaux Band Government*

Nancie Martin, an elementary school teacher, complained that she had been discriminated against by her employer when her contract to teach on the respondent's reserve was not renewed for a third year because she was pregnant. The respondent asserted that it was the complainant's performance rather than her pregnancy that prompted its decision not to renew her contract and it put forward considerable evidence of her many professional and personal shortcomings. The Tribunal found this evidence unconvincing.

It determined that Ms. Martin had established a *prima facie* case of discrimination, demonstrating that she was indeed qualified to do the job and that her replacement was no better qualified. It also determined that the respondent had known of the complainant's pregnancy when it decided not to renew her contract and her pregnancy had motivated the band's decision.

The Tribunal ordered the Sauteaux Band Government to stop discriminating against pregnant employees, develop policy measures to prevent further incidents of discrimination on the ground of pregnancy, compensate Ms. Martin for lost wages, pay her an additional \$4,000 in special compensation and provide Ms. Martin with a written apology.

**Date of decision:** 18/04/2002

**Member:** Anne L. Mactavish

**Employment (failure to renew contract):**  
Indian reserve

Discrimination on the ground of sex (pregnancy)

*Larente v. Canadian Broadcasting Corporation*

The complainant worked as a recruitment officer in the respondent's human resources department. Management decided to reorganize the department, eliminating specialized sections and staffing the department with human resources advisors who would perform a range of duties. However, it was understood that funding cuts would necessitate eventual lay-offs in the department. The complainant began working as a human resources advisor and after a year received an evaluation that found her to be methodical, conscientious and hard-working. According to the evaluator, she also needed to improve her self confidence and her adaptation to her new responsibilities was not yet complete. When the time came to implement the lay-offs, the complainant and two other employees, all in their 40s, were laid off, while younger employees were retained. Prior to the lay-off, a supervisor had evaluated the expertise, versatility and succession potential of the complainant and the other members of her team. The Tribunal found that, while in her chief's view

**Date of decision:** 23/04/2002

**Member:** Roger Doyon

**Employment:** Broadcasting

Discrimination on the ground of age

the complainant had compared unfavourably to one of her colleagues, the chief's view was unfounded, since his decision had been based on an assessment of the relative progress of the complainant and her colleagues, which he could not possibly have based on observations of the two employees.

After considering all the evidence, the Tribunal concluded that the complainant possessed the requisite expertise, knowledge and experience to retain her post as a human resources advisor, and had likely been laid off because of her age. The complaint was therefore upheld, and the Tribunal ordered reinstatement and damages for pain and suffering.

**Date of decision:** 17/06/2002

**Member:**

Athanasios D. Hadjis

**Employment:**

Telecommunications/  
broadcasting

Discrimination on the basis of  
sex (sexual harassment)

*Woiden et al. v. Lynn*

The four complainants were employed at the office of a digital television service provider. They alleged that they had been harassed on the ground of sex by a senior manager. The respondent manager did not participate in the hearing.

The Tribunal found that the respondent had persistently and seriously exposed the complainants to unwelcome conduct of a sexual nature, so as to create a hostile work environment. It heard evidence that he had offered to increase one complainant's salary if she slept with him and had arranged for another to accompany him to secluded locations outside the workplace, where he then made sexual overtures and physical advances. The Tribunal heard evidence that he hugged complainants, touched their shoulders, leered at them, attempted to look under their clothing and directed sexual gestures toward them. He also made comments about the complainants' personal lives, made sexual remarks about their appearance and uttered numerous vulgar obscenities in their presence.

The Tribunal ordered the payment of lost wages, expenses for legal fees and medical certificates, damages for pain and suffering, and damages for wilful or reckless conduct. It further ordered the respondent to attend training and counselling sessions on workplace harassment and to write letters of apology. The Tribunal also found that the respondent had discriminated against one of the complainants on the ground of family status by requiring her to work extended hours and not offering reasonable accommodation of her childcare responsibilities.



The respondent has applied for judicial review of this decision on the ground that he did not receive adequate disclosure of the case against him and was thus unable to make an informed decision as to whether to participate in the hearing.

*Schnell v. Machiavelli and Associates  
Emprize Inc. and Micka*

The complainant alleged that the respondents maintained a Web site containing material likely to expose homosexuals to hatred or contempt contrary to s. 13 of the CHRA. The pages in question suggested that the world would be better without same-sex couples; that gay couples evoke disgust; that homosexuals have a perverse agenda which advances the legalization of pedophilia; that gay and lesbian educators practise a repugnant lifestyle and are seeking to entice and victimize children; and that the homosexual community wishes to return society to an era where men had sex with boys and animals. The Tribunal found that such comments spoke of extreme ill will, detestation, enmity and contempt towards homosexuals and did not admit of any redeeming qualities of gay men or lesbian women.

In upholding the complaint, the Tribunal noted that the corporate respondent Machiavelli, who was both the registrant of the Web site domain name and the client of the Internet service provider, was a proper co-respondent, being one of a group of persons acting in concert. The Tribunal found that the activity in question satisfied all of the criteria detailed in s. 13: that elements of the telephone system were used to up-load the Web site and to gain access to it, thus involving telephony through a federal telecommunications undertaking; that merely up-loading a Web site qualified as communication under the statute, even though it was necessary for the recipient of the messages to take active steps to access the site; and that the Web site involved "repeated" communication, since it comprised a series of messages as part of a large-scale, public dissemination scheme designed to gain converts. Despite the respondents' arguments to the contrary, the Tribunal found s. 13 to be constitutional, as decided previously by the Supreme Court of Canada, and that various distinguishing aspects of Web site communication and amendments to the Act did not suggest a different result. The Tribunal upheld the complaint and ordered the respondents and those found to have acted in concert with them to cease communicating material of the nature that was before the Tribunal.

**Date of decision:** 20/08/2002

**Member:** J. Grant Sinclair

Disseminating hate messages  
contrary to s. 13 of the CHRA



**Date of decision:** 28/10/2002

**Member:** Anne L. Mactavish

**Employment:** First Nations addiction treatment and rehabilitation centre

Discrimination on the ground of disability/duty to accommodate

### *Butler v. Nenqayni Treatment Centre Society*

Patricia Butler had worked for several years in a daycare centre run in conjunction with the treatment centre when she injured her back in an accident and was off work for several months while recovering. When she returned, the complainant had ongoing difficulties with her back and was unable to lift children other than small infants. About a year after she returned to work, there was a change in the treatment centre's senior management. When the new executive director became aware of the complainant's back injury and her limited ability to lift children, she became concerned about the children's safety and about the complainant's inability to help evacuate the children in the event of a fire or other emergency. She therefore arranged for the complainant to try alternate positions around the treatment centre, but the complainant either had no interest in these jobs or found them unsuitable given her injury. Eventually, the executive director informed the complainant that she would not be able to work in the daycare centre unless she provided medical evidence that she was fit for work. The complainant obtained a note from a health care practitioner, but never provided it to the executive director. Ms. Butler never returned to work at the centre and launched a human rights complaint alleging that her employment with the centre had been terminated because of a perceived disability.

The Tribunal found that the executive director had acted in good faith in raising the safety concerns associated with the complainant's working in the daycare centre (i.e., inability to lift children safely or respond to an emergency). It considered her insistence on medical information prior to reintegrating the complainant to the daycare an eminently reasonable next step in the accommodation process. The Tribunal concluded that, by failing to provide this information, the complainant had failed in her duty to facilitate accommodation. The Tribunal therefore dismissed the complaint.

*Rampersadsingh v. Wignall*

Carol Rampersadsingh, a Trinidadian of East Indian origin, alleged that her co-worker Dwight Wignall had discriminated against her by harassing her on the grounds of national or ethnic origin and sex, in contravention of s. 14 of the CHRA. The complainant and respondent were employed as postal workers at a mail facility. Over the course of two evening shifts, Mr. Wignall directed racial slurs at the complainant and ridiculed her for colouring her hair blonde. He also made comments about her appearance that disparaged her sexual attractiveness. Other comments suggested that some physical harm would befall the complainant. But the Tribunal found that these were not sexual in nature and that they formed part of the reciprocal jousting banter that passed between the parties during the first shift they worked together.

To substantiate a complaint of harassment, the complainant must show that the respondent ought to have known his behaviour was unwelcome. The Tribunal found that, on the first shift, the respondent had no basis for perceiving that his comments were unwelcome. On the second shift, however, the respondent's comments noticeably upset the complainant. Nevertheless, the Tribunal held that any offensive, unwelcome comments made by the respondent did not constitute conduct of sufficient severity or persistence as to create a hostile or poisoned work environment. Among the factors considered in its decision were the facts that the alleged harassment was limited to offensive language (jokes, insults and slurs), that the complainant was not in a relationship of subordination to the respondent and that the parties worked in a large facility with hundreds of other employees.

The events in question took place on two consecutive evenings late in November 1995 and the parties had almost no contact after that. Although the respondent may subsequently have engaged in immature taunting behaviour in a few isolated encounters, the behaviour had neither sexual nor racial overtones. The Tribunal dismissed the complaint.

**Date of decision:** 26/11/2002

**Member:**  
Athanasios D. Hadjis

**Employment:** Canada Post

Discrimination by harassment  
on the grounds of national  
or ethnic origin and sex,  
contrary to s. 14 of the CHRA

## **Rulings on preliminary and interim motions and objections**

In addition to its decisions on the merits of complaints, the Tribunal delivered 23 decisions on procedural, evidentiary or jurisdictional issues, often referred to as preliminary and interim rulings. As noted previously, the incidence of pre-hearing and interim motions is rising, and these have begun to account for a significant proportion of the Tribunal's workload. Among the issues addressed in these rulings were undue delays in the proceedings, amendments to the complaint, challenges to the jurisdiction of the Tribunal and objections relating to the legal effect of a previous determination in respect of the matter at issue.

There were two noteworthy trends among the 2002 motions. The first is a decline in the number of respondents seeking adjournments or stays in the proceedings on the ground that the Tribunal lacked the independence and impartiality to adjudicate fairly. The incidence of such motions had soared when the Federal Court of Canada upheld Bell Canada's challenge in 2000, and the decline in 2002 is likely attributable to the endorsement

of the current statutory scheme implicit in the Federal Court of Appeal's reversal in May 2001 of the Trial Division's decision. Motions seeking stays or adjournments on independence grounds have not ended entirely, however, because the Supreme Court of Canada granted leave in December 2001 to hear an appeal of the Federal Court of Appeal's reversal in the Bell Canada challenge. Such motions are therefore expected to continue until the Supreme Court resolves the issue definitively in 2003.

The second trend is an increase in motions seeking either (1) the disclosure of the complainant's medical records (including psychological records) or (2) an order obliging the complainant to submit to an independent medical examination. Motions of this kind obliged the Tribunal to reconcile the privacy interests of the complainant with the respondent's right to answer the case against it.

## Pay equity update

Hearings continued in two of the Tribunal's three major pay equity cases throughout most of 2002. These cases continued to consume a disproportionate share of Tribunal resources. Meanwhile, the parties to *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories* reached a settlement in June.

Nearly a decade after it began, the Tribunal's longest-running case, *PSAC v. Canada Post Corporation* (Schechter, Leighton and Rayner), wound down this year as both sides finished presenting their evidence. Final arguments are expected to be heard early in 2003.

**Date referred:** 30/03/1992

**Number of hearing days in 2002:** 26

**Number of hearing days to date:** 400

In *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* (Sinclair and Deschamps), hearings continued throughout 2002 and the Tribunal issued its sixth and seventh procedural rulings in the case. The CTEA withdrew its complaint against Bell Canada on October 22, 2002. But the complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action continued to stand, and further hearing days have been scheduled for 2003. Hearings in this case are expected to continue for a further two to three years.

**Date referred:** 04/06/1996

**Number of hearing days in 2002:** 46

**Number of hearing days to date:** 123

In *PSAC v. Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Théberge), more than 13 years after the public service union filed its complaint against the Government of the Northwest Territories and five years after the case was referred to the Tribunal, the territorial government acknowledged that employees in female-dominated occupational groups had received less in wages than employees in male-dominated occupational groups performing work of equal value. A settlement was reached on June 25, 2002, based on a mutually acceptable method of calculating wages and payment for providing redress to the employees affected by the complaint.

**Date referred:** 29/05/1997

**Number of hearing days in 2002:** 3

**Total number of hearing days:** 106

## Judicial review by the Federal Court

In 2002, the Federal Court Trial Division reviewed four decisions of the Tribunal. One of these review proceedings dealt with a procedural matter arising from an earlier judicial review and three others set aside the original rulings of the Tribunal. The Federal Court of Appeal rendered one decision on appeal from the Trial Division's review of a Tribunal ruling and upheld the original determination of the Tribunal.

*Canada (Attorney General) v. Green* 2002 (Lemieux, J.) June 12, 2002, 2002 FCT 664

**Date of Tribunal decision: 26/06/1998**

In 1998, the Tribunal ordered the respondent to pay the complainant a "gross-up" sum to compensate her "from the date of the discriminatory practice" for the adverse income tax consequences of receiving a lump sum award for lost wages. The Tribunal reserved jurisdiction to hear submissions on the issue if the parties were unable to agree on a figure. The respondent sought judicial review of the Tribunal decision in the Federal Court, and in a 2000 decision, the Court varied, among other things, the gross-up award, on consent, by changing the start date to the day the wage loss actually began. The Court also directed that all the awards, as varied, should be implemented as soon as practicable and that it could be spoken to if difficulties arose. A dispute subsequently emerged in relation to the gross-up amount, prompting the respondent to seek direction from the Court.

**Date of Federal Court decision: 12/06/2002**

The Court noted that (i) the Tribunal had specifically reserved jurisdiction in relation to the gross-up; (ii) the Court's 2000 decision did not invalidate the Tribunal's retention of jurisdiction in relation to the gross-up (but rather only changed the commencement date); and (iii) the dispute in question appeared to relate to whether the gross-up applied to the interest award, something that was not raised in the earlier Court proceedings. The Court concluded that the dispute was not one of the issues contemplated to be resolved by the Court in its 2000 decision, and consequently the Tribunal had the jurisdiction to deal with it. The respondent has commenced new proceedings in the Federal Court challenging the jurisdiction of the Tribunal to resolve the issue.

*Caza v. Télé-Métropole Inc. and Malo* (Tremblay-Lamer, J.) May 13, 2002, 2002 FCT 547

**Date of Tribunal ruling: 29/04/2002**

Several days into the hearing of this case before the Tribunal, the Canadian Human Rights Commission brought a motion seeking the disqualification of the member hearing the matter on the grounds of bias. When the Tribunal denied the motion, the Commission sought judicial review of this decision. When the Tribunal refused to adjourn pending the disposition of the judicial review application, the Commission asked the Court to stay the Tribunal proceedings.

**Date of Federal Court decision: 13/05/2002**

In deciding the application, the Court noted first that a serious issue was at stake; the Court's review of the transcript revealed four occasions when the complainant was denied the opportunity



to make submissions, 294 apparent interventions by the Tribunal during the cross-examination of the complainant, and a remark made by the Tribunal suggesting a comparison of the complainant to a figure publicly accused of terrorist acts. The Court noted further that obliging the complainant and the Commission to proceed with a hearing before a member whose conduct suggested a lack of impartiality could only create irreparable harm, i.e., harm that could not be corrected by a subsequent decision once it appeared that the process had been seriously affected. Finally, the Court noted that the public interest did not require the Commission to proceed with a hearing that might later prove invalid were the Court ultimately to decide that there had been an apprehension of bias on the part of the Tribunal. The Court granted the stay, noting that the issue of bias took precedence over the public interest in proceeding with the hearing.

*Vaid v. Parent and House of Commons (Létourneau, Linden and Rothstein JJ. A.) November 28, 2002, 2002 FCA 473*

**Date of Tribunal ruling: 17/04/2001**

The complainant alleged that the House of Commons discriminated against him on the basis of his race, colour and ethnic or national origin when it discontinued his employment. The respondents challenged the jurisdiction of the Tribunal to hear the complaint, asserting that parliamentary privilege exempted them from the application of the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal dismissed the objection, as did the Trial Division of the Federal Court.

**Date of Federal Court of Appeal decision: 28/11/2002**

Acknowledging that the Courts are barred from inquiring into questions that fall within the nec-

essary sphere of matters that make the continued dignity and integrity of the House of Commons possible, the majority of the Federal Court of Appeal observed that this privilege extends only to matters that are necessary for the proper functioning of the legislature. Determining whether a given parliamentary power should be eligible for privileged status must be based on both its existence and its exercise, the Court said. The majority of judges concluded that the scope of the privilege claimed with respect to management of staff "...does not extend to an exercise of managerial powers involving human rights violations as presently alleged, which in fact, if proven, diminish the dignity and integrity of the House without improving its functioning." They also held that the *Parliamentary Employees Staff Relations Act* (PESRA) did not trump the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), which had a broader focus than PESRA, as it forbade a variety of discriminatory practices (not solely employment-related) on a wide range of prohibited grounds. To override the application of the quasi-constitutional CHRA, the Court concluded, Parliament would have had to make a clear pronouncement to this effect in the PESRA, which it had not done. The appeal was dismissed. Justice Rothstein agreed with the result, but for different reasons. The respondents have sought leave to appeal this decision to the Supreme Court of Canada.

*Dumont v. Transport Jeannot Gagnon (Tremblay-Lamer, J.) December 9, 2002, 2002 FCT 1280*

**Date of Tribunal decision: 01/02/2002**

The Tribunal had upheld the complaint and ordered the respondent to pay damages for lost wages, but refused to order the payment of non-pecuniary damages for hurt feelings and loss of

self-respect because the complainant's testimony failed to convince the Tribunal that he had suffered such damages. Indeed, the Tribunal noted that the complainant's testimony "had not shown that he had suffered moral damages." The Canadian Human Rights Commission sought judicial review of the refusal to grant this award.

#### Date of Federal Court decision: 09/12/2002

The Court noted that while the legislation grants the Tribunal discretion in the awarding of the various remedies (where the complaint is substantiated), such discretion must be exercised judicially and in light of the evidence before the Tribunal. The Court found that the Tribunal had provided no reasons for refusing to make the hurt feelings award. Moreover, nothing in the complainant's testimony offered a rationale for the decision. The Court concluded that an unexplained refusal to consider compensation for hurt feelings, despite uncontradicted evidence that the complainant suffered prejudice in this regard, constituted an unreasonable exercise of discretion. The Court returned the matter to the Tribunal to be determined by a different panel.

*CEP, CTEA and Femmes Action v. Bell Canada* (Kelen, J.) July 11, 2002, 2002 FCT 776

#### Date of Tribunal ruling: 30/08/2000

This case involved a review of a Tribunal ruling denying a motion by the Canadian Human Rights Commission to amend certain of the pay equity complaints against Bell Canada. While the complaints giving rise to the inquiry were still before the Canadian Human Rights Commission, three of them were amended. The Commission's

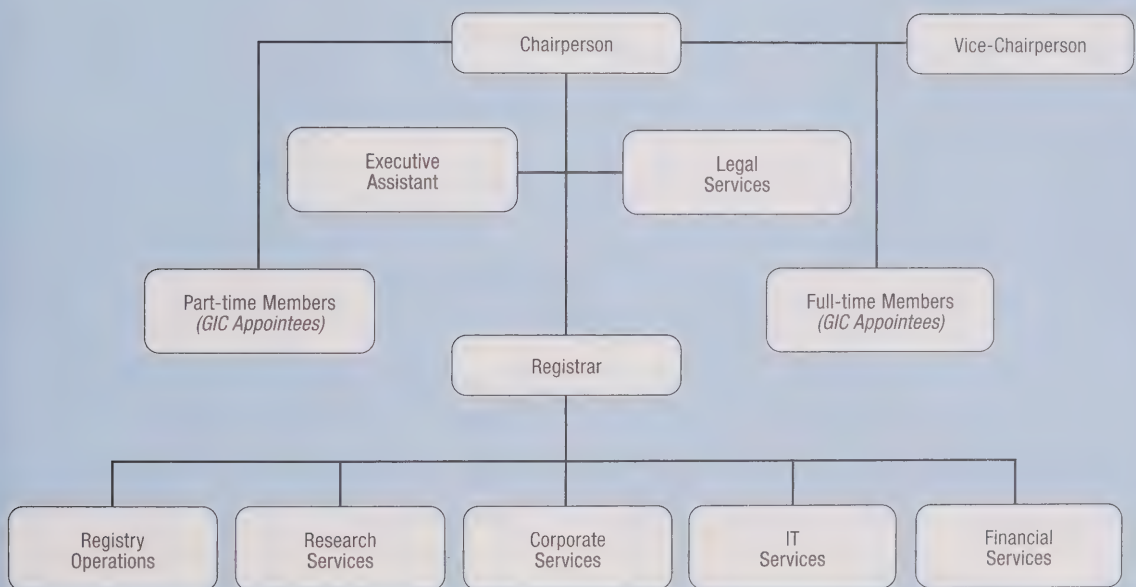
investigation reports incorporated the amendments, but when the Commission referred the complaints to the Tribunal, two of the three retained their unamended form. During the Tribunal hearing, the Commission brought a motion requesting the replacement of the unamended versions with the amended versions. The Tribunal held that it did not have jurisdiction to grant the request. The Commission sought judicial review of this decision.

#### Date of Federal Court decision: 11/07/2002

The Federal Court decision noted that an earlier decision of the Federal Court of Appeal had found that the unamended complaints had been referred to the Tribunal by mistake, that the mistake had not caused any prejudice to the respondent, and that the mistake could be easily corrected before the Tribunal. The Court then noted that the Tribunal had the jurisdiction to amend a deficient complaint at any time to bring the complaint into conformity with the nature of the proceedings before it. It also found that the Commission's request to amend was logical, given that at any time, the Commission could have referred the amended complaints to the Tribunal for inquiry. Acknowledging that the amended complaints were broader in scope than the original ones, the Court found that they had the same purpose (to achieve pay equity between certain groups of respondent employees) and concluded that the Commission's motion to amend was an attempt to rectify an obvious error, rather than to introduce wholly new complaints into a proceeding in midstream. The Court directed the Tribunal to allow the amendments.

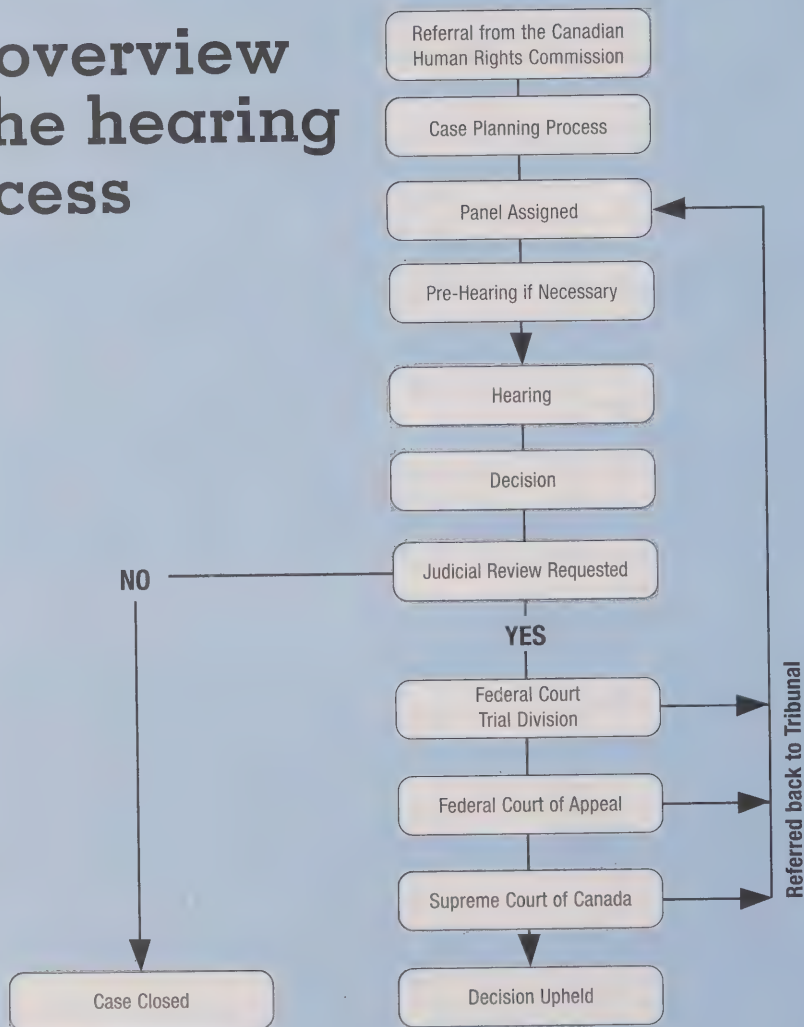
## Appendix 1

## Organization chart



## Appendix 2

# An overview of the hearing process





The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of the Crown Attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six per cent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

## Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If

necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

## Mediation

In 2001, the Tribunal ceased its mediation services due to concerns that the public education aspect of its mandate was not being realized through settlement of cases on a confidential basis. The Tribunal continues to examine the advisability of the Canadian Human Rights Tribunal offering mediation services within the context of the *Canadian Human Rights Act*.

## Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide a case. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 8 to 10 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The panel sits in judgement, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the



meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

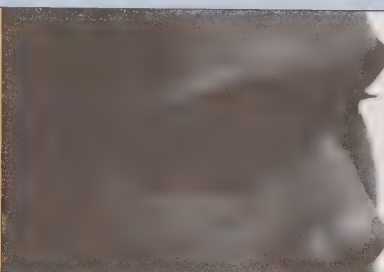
## Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgement either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgement. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgement on the case.

## Appendix 3



# Canadian Human Rights Tribunal members

## Full-time members

### Anne L. Mactavish Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was acting President of the Panel in 1995 and President in 1996, before her appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.



### J. Grant Sinclair, Q.C. Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.



### Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.



### Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.

## Part-time members



### Shirish P. Chotalia Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

**Pierre Deschamps**  
**Quebec**

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.

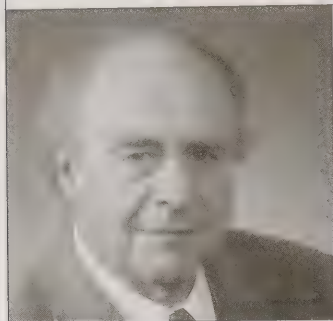
**Reva Devins**  
**Ontario**

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.

**Michel Doucet**  
**New Brunswick**

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.





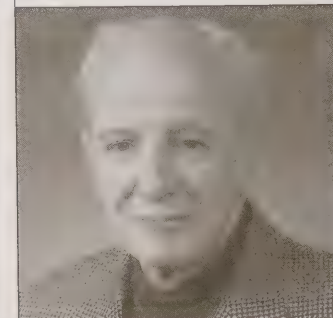
**Roger Doyon**  
**Quebec**

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.



**Sandra Goldstein**  
**Ontario**

Sandra Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, Ontario, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity. Ms. Goldstein's three-year term ended in February 2002.



**Claude Pensa, Q.C.**  
**Ontario**

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.



**Eve Roberts, Q.C.**  
**Newfoundland and Labrador**

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and reappointed in 2002. Mrs. Roberts was called to the Alberta Bar in 1965 and to the Newfoundland Bar in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.





## Appendix 4

# The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

### Registrar

Michael Glynn

### Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

### Counsel

Greg Miller

### Executive Assistant

Monique Groulx

### Registry Officers

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

### Registry Officer — Equal Pay

Nicole Bacon

### Administrative and Hearings Assistant

Francine Desjardins-Gibson

### Network and Systems Administrator

Julie Sibbald

### Data Entry Assistant

Alain Richard

### Information and Communications Officer

Ramona Jauneika-Devine

### Corporate Services Officer

Bernard Fournier

### Administrative Assistants

Thérèse Roy

Jacquelin Barrette

### Chief, Financial Services

Doreen Dyet

### Analyst, Financial Services

Nancy Hodgson-Grey

## Appendix 5

# Tribunal contact information

Michael Glynn  
Registrar  
Canadian Human Rights Tribunal  
473 Albert Street  
Suite 900  
Ottawa, Ontario  
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

e-mail: [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

Web site: [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)







## Annexe 5

# Personne-ressource au Tribunal

Michael Glynn

Registraire

Tribunal canadien des droits de la personne

473, rue Albert

Bureau 900

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707

Téléc. : (613) 995-3484

Courriel : [registtar@cht-tcdp.gc.ca](mailto:registtar@cht-tcdp.gc.ca)

Site Web : [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)

# Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

Conseiller juridique

Greg Miller

Attachée de direction

Monique Groulx

Agents du greffe

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

Agente du greffe – Parité salariale

Nicole Bacon

Adjointe à l'administration et

aux audiences

Francine Desjardins-Gibson

Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

Adjoint à l'entrée de données

Alain Richard

Agente d'information et de

communications

Ramona Jaunelika-Devine

Agent des services de gestion

Bernard Fournier

Adjoints administratifs

Thérèse Roy

Jacquelin Barrette

Chef, Services financiers

Doreen Dyei

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

Annexe 4

**Eve Roberts, c. r.  
Terre-Neuve-et-Labrador**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Mme Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. Mme Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.





**Roger Doyon**  
Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.



**Sandra Goldstein**  
Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. Mme Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle dirige maintenant une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Le mandat de trois ans de Mme Goldstein a pris fin en février 2002.

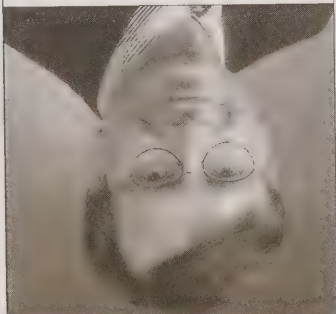


**Claude Pensa, c. r.**  
Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

## Pierre Deschamps Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.



## Reva Devins Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, Mme Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente intérimaire de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. Mme Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.



## Michel Doucet Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de *common law*) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.





Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.



Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de *common law* à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.

## Membres à temps partiel



Shirish P. Chotalia  
Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M<sup>me</sup> Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## Annexe 3

# Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

## Membres à temps plein

### Anne L. Mactavish Présidente du Tribunal

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M<sup>me</sup> Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada.



### J. Grant Sinclair, c. r. Vice-président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit des personnes et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

## Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures.

Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées. Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal. Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.

Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information au greffe pour qu'il détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement la présidente ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

## Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation, car il craignait de négliger l'aspect de son mandat relatif à l'éducation du public en réglant les affaires sur une base confidentielle. Le Tribunal continue de réfléchir à la pertinence d'offrir des services de médiation dans le contexte de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

## Audiences

La présidente désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques.

Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans la majorité des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse. Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte.

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont des équivalents dans le système de justice pénale. En effet, à l'instar de la police, la Commission reçoit les plaintes et mène des enquêtes qui révèlent que certaines d'entre elles ne sont pas fondées. Lorsque la Commission considère qu'une enquête plus approfondie est justifiée et qu'elle ne peut parvenir à une entente par voie de conciliation, elle renvoie l'affaire au Tribunal. Celui-ci fait alors office de juge, et la Commission joue le rôle du procureur de la Couronne et défend la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont il est saisi par la Commission, généralement après que cette dernière a mené une enquête. La Commission résout la plupart des affaires sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission sont renvoyées au Tribunal. Il s'agit généralement de questions juridiques complexes, de nouveaux enjeux relatifs aux droits de la personne, de domaines explorés de la discrimination ou de différends dont la preuve est complexe et qui doivent donner lieu à des témoignages sous serment.

## Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

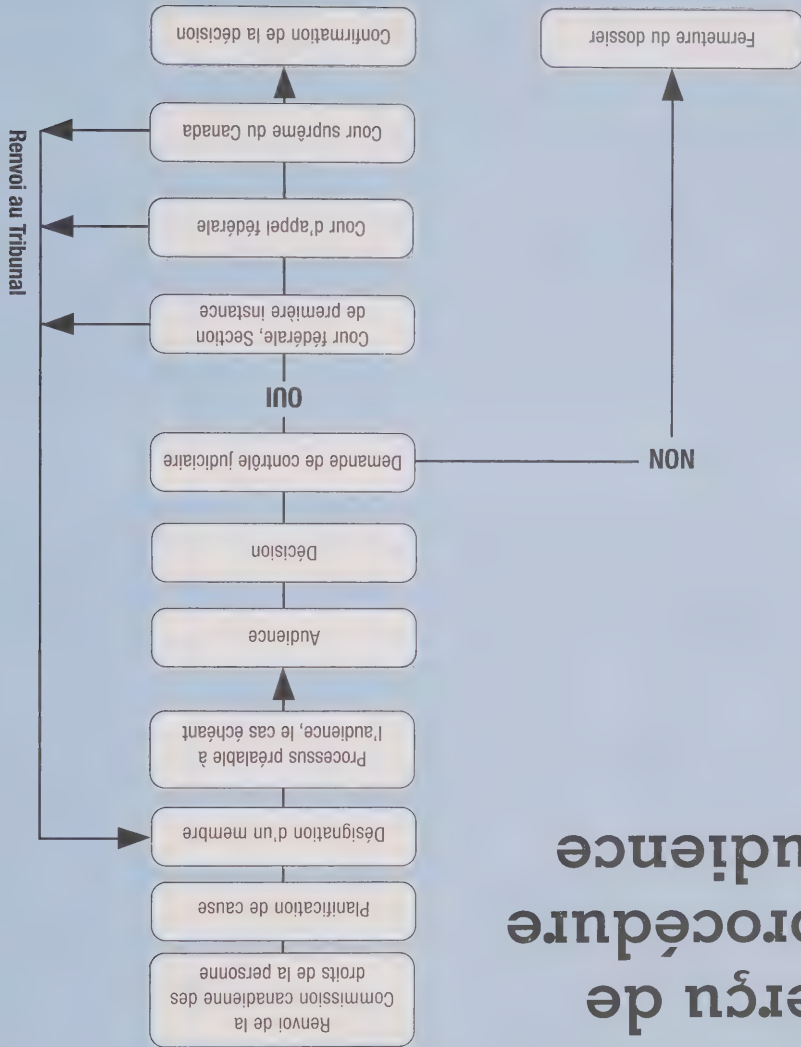
Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, sa présidente envoie une lettre à la présidente du Tribunal lui demandant de désigner un membre instructeur, ou trois selon le cas, pour instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte.



## Annexe 2

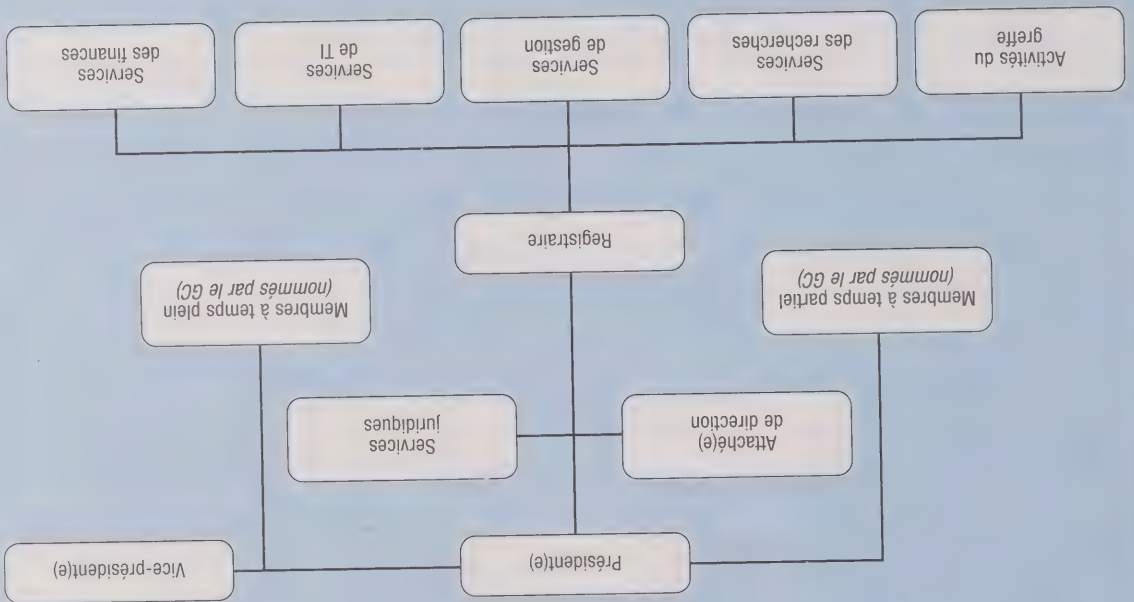
# Aperçu de la procédure d'audience





# Annexe I

## Organigramme



Date de la décision de la Cour fédérale :

09-12-2002

La Cour a fait observer que si la législation accorde une discrétion au Tribunal dans l'octroi de diverses réparations (lorsqu'une plainte s'avère fondée), cette discrétion doit être exercée judiciairement et à la lumière de la preuve présentée au Tribunal. En l'espèce, le Tribunal n'a fourni aucune raison pour justifier son refus. La plainte a été accueillie et rien dans le témoignage du plaignant ne laissait présager quelque motif que ce soit de refuser l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral. La Cour a conclu que le refus pur et simple, sans justification, d'envisager une indemnité quelconque malgré la preuve non contredite que le plaignant avait subi un préjudice moral, constitue un exercice déraisonnable de cette discrétion. Elle a renvoyé le dossier au Tribunal pour qu'il soit soumis à d'autres membres instructeurs.

*L'Association canadienne des employés du téléphone, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action c. Bell Canada (Juge Keelen), 11 juillet 2002, 2002 CFPI 776*

Date de la décision du Tribunal : 30-08-2000

Il s'agissait d'un contrôle de la décision du Tribunal annulant une requête de la Commission canadienne des droits de la personne de modifier certaines plaintes en matière de partie salariale contre Bell Canada. Bien que les plaintes visées soient encore devant la Commission canadienne des droits de la personne, trois d'entre elles ont été modifiées. Les rapports d'enquête de la Commission tenaient compte des modifications, mais lorsque la Commission a soumis les plaintes au Tribunal,

Date de la décision de la Cour fédérale : 11-07-2002

deux des trois sont demeurées sous une forme non modifiée. Au cours de l'audience du Tribunal, la Commission a introduit une requête demandant le remplacement des versions non modifiées par les versions modifiées. Le Tribunal a soutenu qu'il n'avait pas la compétence voulue pour accepter la requête. La Commission a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

La décision de la Cour fédérale mentionne qu'une décision antérieure de sa Section d'appel a statué que les plaintes non modifiées avaient été données en référence au Tribunal par erreur, mais que l'erreur n'avait causé aucun préjudice à l'intimé et pouvait facilement être corrigée devant le Tribunal. La Cour a mentionné à cet égard que le Tribunal avait compétence pour modifier une plainte à tout moment afin de la rendre conforme à la nature de la procédure. Elle a également considéré que la demande de la Commission à cet effet était logique, puisqu'à tout moment cette dernière aurait pu renvoyer les plaintes modifiées au Tribunal pour instruction. Reconnaissant que les plaintes modifiées ont une portée plus large que les plaintes originales, la Cour a considéré qu'elles avaient le même objet (c'est-à-dire la partie salariale entre certains groupes d'employés de Bell) et elle a conclu que la requête en modification de la Commission n'était qu'un effort de correction d'une erreur évidente et non une tentative de présentation de plaintes tout à fait nouvelles pour une audience déjà en cours. La Cour a ordonné au Tribunal de permettre les modifications.

Commission à poursuivre l'audition de la cause devant un membre dont la conduite suggérerait une manque d'impartialité, on ne pouvait qu'occasionner un préjudice irréparable, lequel préjudice ne pourrait être corrigé par une décision subéquente une fois qu'on aurait jeté le discrédit sur le processus. Enfin, la Cour a fait observer qu'il n'était pas dans l'intérêt public que la Commission procède à une audience qui pourrait être frappée de nullité lorsque la Cour déciderait en bout de ligne qu'il y avait eu crainte de partialité de la part du Tribunal. La Cour a autorisé le sursis, notant que le problème de l'impartialité l'emportait sur l'intérêt public à procéder à l'audience.

## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2002, la Section de première instance de la Cour fédérale a examiné quatre décisions du Tribunal. L'un des contrôles portait sur un point de procédure découlant d'un contrôle judiciaire antérieur et trois autres annulaient les décisions initiales du Tribunal. Par suite d'un contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Section de première instance, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision et maintenu la décision initiale du Tribunal.

(Juge Lemieux), 12 juin 2002, 2002 CFPI 664

Date de la décision du Tribunal : 26-06-1998

En 1998, le Tribunal a ordonné à l'intimé de verser à la plaignante une « majoration des sommes requises » calculée à compter de la date où « l'acte

discriminatoire » a été commis. Il éliminait ainsi les conséquences négatives, sur le plan de l'impôt sur le revenu, de la réception d'une somme forfaitaire en compensation du salaire perdu. Le Tribunal se réservait le droit d'entendre les plaidoiries des parties si ces dernières ne parvenaient pas à s'entendre sur un chiffre. L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale. Dans sa décision rendue en 2000, la Cour a modifié, entre autres, le montant de la majoration, avec consentement, en remplaçant la date de départ du calcul par le jour où la perte de salaire a véritablement commencé. La Cour a également ordonné que tous les versements modifiés soient effectués le plus rapidement possible, en précisant qu'on pouvait l'informer en cas de difficultés. Un différend est survenu par la suite en relation avec le montant majoré, incitant l'intimé à demander des instructions à la Cour.

Date de la décision de la Cour fédérale : 12-06-2002

La Cour a fait observer que i) le Tribunal avait expressément réservé sa compétence relativement

à la majoration; ii) la décision de la Cour en 2000 n'annulait pas le maintien de la compétence du Tribunal en relation avec la majoration (elle n'avait changé que la date de départ); iii) le différend semblait se rapporter à la question de savoir si la majoration s'appliquait au montant de l'intérêt, question qui n'avait pas été soulevée au cours des débats précédents de la Cour. La Cour a conclu que le différend ne faisait pas partie des questions qu'elle avait envisagé de trancher dans sa décision de 2000, et qu'en conséquence le Tribunal avait compétence pour statuer. L'intimé a intenté une nouvelle procédure devant la Cour fédérale pour contester la compétence du Tribunal à trancher la question.

*Caza c. Télé-Métropole Inc. et Malo*  
(Juge Tremblay-Lamer, 13 mars 2002, 2002 CFPI 547)

Date de la décision du Tribunal : 29-04-2002

Après plusieurs jours d'audience consacrés à cette affaire par le Tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne a introduit une requête en récusation du membre instructeur pour des raisons de partialité. Sur le refus du Tribunal, la Commission a demandé le contrôle judiciaire de la décision. Comme le Tribunal a refusé d'ajourner en attendant l'issue de la demande de contrôle judiciaire, la Commission a demandé à la Cour de surseoir à l'instance.

Date de la décision de la Cour fédérale : 13-05-2002

D'emblée, en statuant sur la demande, la Cour a fait observer qu'une question sérieuse était en jeu. Au moment de l'examen de la transcription, la Cour a constaté qu'à quatre reprises la plaignante s'était vu refuser la possibilité d'exposer sa version des faits. Elle a noté 294 interventions apparentes du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante, et une remarque faite par le Tribunal tendant à comparer la plaignante à une personne accusée publiquement d'actes terroristes. La Cour a noté en outre qu'en obligeant la plaignante et la



## Mise à jour sur la parité salariale

Les audiences se sont poursuivies dans deux des trois grands dossiers de parité salariale dont a été saisi le Tribunal pendant la plus grande partie de 2002. Ces affaires ont continué de peser de façon disproportionnée sur les ressources du Tribunal. Entre-temps, les parties au litige opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sont parvenues à un règlement en juin.

Près d'une décennie après l'ouverture du dossier, l'affaire la plus longue du Tribunal, *AFPC c. Société canadienne des postes* (Schectet, Leighton et Rayner), tire à sa fin. Les deux parties ont fini de présenter leurs preuves cette année, et les plaidoiries finales sont attendues au début de 2003.

Dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* (Sindair et Deschamps), les audiences se sont poursuivies tout au long de 2002 et le Tribunal a rendu sa sixième et sa septième décisions sur la procédure en l'espèce. L'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada le 22 octobre 2002. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont cependant suivi leur cours, et d'autres jours d'audience ont été prévus pour 2003. Les audiences devraient se poursuivre pendant deux à trois ans encore.

Dans l'affaire *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groatke, Hadjis et Thèberge), plus de 13 ans après que l'Alliance de la fonction publique eut déposé sa plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et cinq ans après que le Tribunal eut été saisi de l'affaire, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a reconnu que les employés des groupes professionnels à prédominance féminine avaient reçu des salaires inférieurs aux employés des groupes professionnels à prédominance masculine accomplissant un travail d'égale valeur. Le 25 juin 2002, on est parvenu à un règlement reposant sur une méthode de calcul des salaires acceptée par toutes les parties et le versement d'un montant à titre de réparation aux employées touchées par la plainte.

**Date de renvoi :** 30-03-1992  
**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 26  
**Nombre de jours d'audience à ce jour :** 400

**Date de renvoi :** 04-06-1996  
**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 46  
**Nombre de jours d'audience à ce jour :** 123

**Date de renvoi :** 29-05-1997  
**Nombre de jours d'audience en 2002 :** 3  
**Nombre total de jours d'audience :** 106



## Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections

Outre les décisions sur le bien-fondé des plaintes, le Tribunal a rendu 23 décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, souvent désignées comme étant des décisions préliminaires ou interlocutoires. Comme nous l'avons mentionné, le nombre de requêtes préliminaires et interlocutoires s'accroît et ces requêtes ont commencé à représenter une proportion importante de la charge de travail du Tribunal. Les décisions portant notamment sur les retards inacceptables dans la procédure, les modifications à la plainte, la contestation de la compétence du Tribunal et les objections liées à l'effet juridique d'une décision antérieure traitant des mêmes questions.

Les requêtes de 2002 permettent de dégager deux tendances notables. D'abord, on observe une diminution du nombre d'intimés cherchant à obtenir un ajournement ou un sursis de l'instance en alléguant que le Tribunal manque d'indépendance et d'impartialité pour rendre une décision équitable. Le nombre de ces requêtes avait monté

en flèche lorsque la Cour fédérale du Canada avait accepté la contestation judiciaire de Bell Canada en 2000, et leur déclin en 2002 est vraisemblablement attribuable au statu quo créé par l'affirmation de la décision de la Section de première instance par la Cour d'appel fédérale, en mai 2001. Toutefois, les requêtes pour obtenir un sursis de l'instance ou un ajournement en raison de la question de l'indépendance n'ont pas complètement disparu, car la Cour suprême du Canada a accepté en décembre 2001 d'entendre l'appel du jugement de la Cour d'appel fédérale dans la contestation judiciaire de Bell Canada. On s'attend par conséquent à la poursuite de ces requêtes tant que la Cour suprême n'aura pas tranché définitivement la question en 2003.

Ensuite, on observe un accroissement des requêtes en vue d'obtenir la divulgation du dossier médical de la partie plaignante (y compris le dossier psychologique) ou d'obliger la partie plaignante à accepter un examen médical indépendant. Les requêtes de ce type obligent le Tribunal à trouver un juste équilibre entre le droit de la partie plaignante à la protection des renseignements personnels, et le droit de l'intimé à la préparation d'une défense.

avis médical avant de réintégrer la plaignante à la garderie constituait une mesure tout à fait raisonnable pour essayer de répondre à ses besoins. Le Tribunal a conclu que, en négligeant de fournir cette information, la plaignante n'avait pas respecté sa part du contrat qui l'obligeait à faciliter la tâche de son employeur. Le Tribunal a rejeté la plainte.

### Rampersadsingh c. Wignall

Carol Rampersadsingh, Trinitadienne originaire des Indes orientales, a

allégué que son collègue Dwight Wignall avait fait preuve de discrimination à son égard en la harcelant en raison de son origine nationale ou ethnique et de son sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP. La plaignante et l'intimé étaient des employés des postes et travaillaient au sein du même établissement. Selon la plaignante, au cours de deux quarts de nuit, M. Wignall lui a tenu des propos racistes et s'est moqué d'elle parce qu'elle avait teint ses cheveux en blond. Il a également fait des commentaires désobligeants sur son apparence et son attrait sexuel. D'autres observations portaient à croire qu'il y a eu une forme de violence physique à l'égard de la plaignante. Le Tribunal a statué que ces propos n'avaient pas de connotation sexuelle et qu'ils faisaient partie d'une série de plaisanteries échangées entre les parties au cours du premier quart effectué ensemble.

Pour étayer une plainte de harcèlement, la plaignante doit montrer que l'intimé savait que son comportement était importun. Le Tribunal a jugé que, au cours du premier quart, l'intimé n'avait aucun moyen de savoir que ses propos étaient importuns. Au cours du second quart, cependant, les propos de l'intimé ont manifestement perturbé la plaignante. Néanmoins, le Tribunal a considéré qu'aucun des propos importuns ou blessants formulés par l'intimé ne constituait une conduite suffisamment grave ou persistante pour créer un climat de travail hostile ou malsain. Parmi les facteurs qui ont pesé dans la décision du Tribunal, il y a eu le fait que le harcèlement présumé se limitait à des propos déplaisants (plaisanteries, insultes et insinuations), que la plaignante n'était pas la subalterne de l'intimé et que les parties travaillaient dans un grand établissement comptant des centaines d'autres employés.

Les événements en question se sont déroulés pendant deux quarts consécutifs, à la fin de novembre 1995, et les parties n'ont pratiquement plus eu de contacts après cette époque. Même si, à l'occasion de quelques rencontres isolées, l'intimé a pu par la suite adopter un comportement sarcastique témoignant d'un manque de maturité, son comportement n'avait pas de connotation sexuelle ou raciale. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Date de la décision : 26-11-2002

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination et harcèlement fondés sur l'origine nationale ou ethnique et le sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP

qu'on considère qu'il y a communication en vertu de la Loi, même si le destinataire des messages doit prendre des mesures délibérées afin d'avoir accès au site; et que le site Web donnait lieu à des communications « répétées », puisqu'il comprenait une série de messages dans le cadre d'un programme de diffusion publique à grande échelle conçu pour faire du prosélytisme. Malgré les arguments des intimés prétendant le contraire, le Tribunal a réitéré la constitutionnalité de l'article 13, comme l'avait déterminé la Cour suprême du Canada, et a indiqué que les nombreux aspects différents de la communication par la voie d'un site Web et les modifications à la Loi ne conduisent pas à un résultat différent. Le Tribunal a maintenu la plainte et ordonné aux intimés et aux personnes ayant agi d'un commun accord avec eux de cesser de communiquer des documents de la nature de ceux examinés par le Tribunal.

Patricia Butler travaillait depuis plusieurs années dans une garderie relevant de la même direction qu'un centre de traitement de la toxicomanie lorsqu'elle se blessa au dos dans un accident et fut en congé de convalescence pendant plusieurs mois. À son retour au travail, la plaignante continua d'avoir mal au dos et se révéla incapable de soulever les enfants, à l'exception des tout-petits. Environ un an après qu'elle eut repris le travail, il y eut un changement dans la haute direction du centre de traitement. Mise au courant de la blessure au dos de la plaignante et de sa capacité restreinte à soulever les enfants, la nouvelle directrice exécutive craignait pour la sécurité des enfants, notamment en raison de l'incapacité de la plaignante à aider à leur évacuation en cas d'incendie ou de toute autre urgence. Elle prit par conséquent des dispositions pour que la plaignante occupe d'autres postes dans le centre de traitement, mais cette dernière n'y prit pas intérêt ou ne les jugea pas adéquats en raison de sa blessure. En fin de compte, la directrice exécutive informa la plaignante qu'elle ne serait plus autorisée à travailler à la garderie, à moins qu'elle ne présente un certificat médical indiquant qu'elle était apte au travail. La plaignante obtint un billet d'un professionnel de la santé, mais ne le présenta jamais à la directrice exécutive. Mme Butler ne reprit jamais le travail au centre de traitement et déposa une plainte pour atteinte aux droits de la personne en alléguant qu'on avait mis fin à son emploi au centre en raison de sa déficience perçue.

Le Tribunal a considéré que la directrice exécutive avait agi de bonne foi en soulevant les préoccupations de sécurité liées au poste de la plaignante à la garderie (à savoir son incapacité à soulever les enfants en toute sécurité ou à réagir en cas d'urgence). Il a jugé que son insistance pour obtenir un

**Date de la décision :**  
28-10-2002

**Membre instructeur :**  
Anne L. MacTavish

**Emploi :** Centre de traitement de la toxicomanie et d'adaptation psycho-pédagogique des Premières nations  
Discrimination fondée sur la déficience/obligation de répondre aux besoins

Le Tribunal a ordonné le paiement des salaires perdus, des frais d'avocats et de certificats médicaux, le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral et de dommages pour conduite intentionnelle ou irresponsable. L'intimé est par ailleurs tenu de suivre des séances de formation et de counseling sur le harcèlement en milieu de travail et de présenter des lettres d'excuses. Le Tribunal a également considéré que l'intimé avait exercé une discrimination contre l'une des plaignantes en raison de sa situation de famille en exigeant d'elle des heures supplémentaires et en ne lui proposant pas de solution raisonnable pour qu'elle puisse exercer ses responsabilités de mère.

L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision en faisant valoir qu'on ne lui avait pas divulgué de façon adéquate le dossier retenu contre lui. Il avait par conséquent été incapable de prendre une décision éclairée concernant sa participation à l'audience.

### Schnell c. Machiavelli and Associates Empire Inc. et Mibco

Le plaignant a allégué que les intimes administraient un site Web renfermant des documents susceptibles d'exposer les homosexuels à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13 de la LCDP. Les pages en question suggéraient que le monde serait meilleur en l'absence de couples du même sexe; que les couples d'homosexuels suscitent le dégoût; que les homosexuels ont un programme pervers et militent pour la légalisation de la pédophilie; que les éducateurs homosexuels (gays et lesbiennes) ont un style de vie répugnant, qu'ils cherchent à déboucher les enfants et à faire leur proie; et que la communauté homosexuelle voudrait ramener la société à une époque où les êtres humains avaient des relations sexuelles avec les garçons et se livraient à la bestialité. Le Tribunal a considéré que de tels propos dénotent une extrême malice, une haine, une hostilité et un mépris à l'égard des homosexuels et ne leur reconnaissent par ailleurs aucune qualité.

En maintenant la plainte, le Tribunal a fait observer que l'entreprise intimée, c'est-à-dire Machiavelli, qui était à la fois le déposant du nom de domaine du site Web et la cliente du fournisseur de service Internet, constituait une co-intimée valable et faisait partie d'un groupe de personnes agissant d'un commun accord. Le Tribunal a statué que l'activité en question remplit tous les critères précisés à l'article 13; que les éléments du réseau téléphonique étaient utilisés pour télécharger le site et y avoir accès et, par conséquent, utilisaient le téléphone par l'intermédiaire d'une entreprise de télécommunications fédérale; que le chargement d'un site Web suffit pour

Diffusion de messages haineux, en violation de l'article 13 de la LCDP

Membre instructeur :  
J. Grant Sinclair

Date de la décision :  
20-08-2002



Selon l'évaluateur, elle devait par ailleurs améliorer sa confiance en soi et elle ne s'était pas encore tout à fait adaptée à ses nouvelles responsabilités. Lorsque vint le moment des mises à pied, la plaignante et deux autres employées, toutes dans la quarantaine, furent licenciées tandis qu'on conservait les employés plus jeunes. Avant les mises à pied, un superviseur avait évalué le savoir-faire, la polyvalence et le potentiel de relève de la plaignante et des autres membres de son équipe. Le Tribunal a jugé que, même si son chef comparait défavorablement la plaignante à l'une de ses collègues, l'opinion de ce dernier n'était pas fondée puisque sa décision s'appuyait sur une évaluation des progrès relatifs de la plaignante et de ses collègues et non sur une observation des deux employées.

Après examen de l'ensemble de la preuve, le Tribunal a conclu que la plaignante possédait les connaissances, l'expérience et le savoir-faire requis pour conserver son poste de conseillère en ressources humaines et qu'elle avait vraisemblablement été mise à pied en raison de son âge. En conséquence, la plainte a été maintenue et le Tribunal a ordonné la réintégration de la plaignante et le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

*Wolden et autres c. Lynn*

Les quatre plaignantes étaient employées au bureau d'un fournisseur de service de télévision numérique. Elles ont allégué qu'elles avaient été harcelées en raison de leur sexe par un cadre supérieur. Ce cadre n'a pas participé à l'audience.

Le Tribunal a jugé que l'intimé avait de façon soutenue et grave fait preuve d'une conduite sexuelle importune à l'égard des plaignantes, créant ainsi un climat de travail hostile. Il a entendu un témoignage selon lequel l'intimé avait offert à l'une des plaignantes une augmentation de salaire en échange de relations sexuelles et avait manigancé pour qu'une autre des plaignantes l'accompagne dans des endroits isolés à l'extérieur du lieu de travail, où il lui avait fait des propositions de nature sexuelle et s'était livré à des attouchements. Un des témoignages présentés au Tribunal indiquait que l'intimé serrait les plaignantes dans ses bras, leur touchait les épaules, leur jetait des regards concupiscents, essayait de regarder sous leurs vêtements et avait des commentaires sur la vie personnelle des plaignantes ainsi que des remarques à connotation sexuelle sur leur apparence et avait proféré quantité d'obscénités d'une vulgarité totale en leur présence.

Date de la décision : 17-06-2002

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : Télécommunications/radiodiffusion

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement sexuel)



uniquement du travail en tant que matelot de pont-cuisinier et de son rendement avant l'intervention. Une demande de contrôle judiciaire a été déposée en ce qui a trait aux questions relatives à la preuve après la mise à pied et les essais individuels.

### Martin c. Gouvernement de la bande Sauileaux

Nancie Martin, enseignante au primaire, a porté plainte contre son employeur en alléguant que ce dernier avait fait preuve de discrimination à son endroit en refusant de renouveler son contrat pour une troisième année en raison de sa grossesse. L'intimé a affirmé que sa décision de ne pas renouveler le contrat était motivée par le rendement de la plaignante, plutôt que par sa grossesse, et il a présenté un grand nombre de preuves de ses nombreuses lacunes professionnelles et personnelles.

Le Tribunal n'a pas jugé les preuves convaincantes. Il a déterminé que Mme Martin avait établi une preuve de discrimination *prima facie*, en faisant valoir qu'elle était en fait qualifiée pour occuper l'emploi et que la personne qui la remplaçait n'était pas mieux qualifiée. Il a également déterminé que l'intimé avait connaissance de la grossesse de la plaignante lorsqu'il a pris la décision de ne pas renouveler son contrat et que sa grossesse avait motivé la décision de la bande.

Le Tribunal a ordonné au gouvernement de la bande Sauileaux de cesser d'exercer une discrimination contre les employées enceintes, d'élaborer des directives pour éviter d'autres incidents de discrimination fondée sur la grossesse, d'indemniser Mme Martin pour la perte de salaire, de lui verser 4 000 \$ supplémentaires d'indemnité spéciale et de lui présenter des excuses par écrit.

La plaignante occupait le poste d'agente de recrutement au service des ressources humaines de l'intimé. Ayant décidé de réorganiser le service, la direction supprima des sections spécialisées et doia le service de consultants en ressources humaines chargés d'accomplir un éventail de tâches. Toutefois, il était entendu que les compressions financières nécessiteraient d'éventuelles mises à pied au sein du service. La plaignante commença à travailler en qualité de conseillère en ressources humaines et, après un an, reçut une évaluation disant qu'elle travaillait fort et qu'elle était méthodique et consciencieuse.

**Date de la décision :** 23-04-2002

**Membre instructeur :** Roger Doyon

**Emploi :** Radiodiffusion

Discrimination fondée sur l'âge

**Date de la décision :** 18-04-2002

**Membre instructeur :** Anne L. MacLavish

**Emploi (refus de renouveler le contrat) :** Réserve indienne

Discrimination fondée sur le sexe (grossesse)

fait observer que les candidats retenus possédaient ces qualités d'avantage que le plaignant. Il a également jugé les critères raisonnables, ne considérant pas qu'il s'agissait d'un subterfuge pour adopter une conduite discriminatoire. Le Tribunal n'a pas accepté l'allégation du plaignant indiquant qu'une personne anonyme employée par l'intimé avait donné de médiocres références à son propos après qu'il eut connaissance du dépôt d'une plainte contre l'intimé pour atteinte aux droits de la personne. En revanche, la prépondérance de la preuve portait à croire que le plaignant s'était vu refuser l'offre d'emploi de la seconde entreprise parce qu'il n'avait pas donné satisfaction au cours de l'entrevue.

Le plaignant a présenté une demande de contrôle judiciaire et conteste la démarche adoptée par le Tribunal pour déterminer s'il y a eu discrimination dans l'embauche.

Le plaignant était employé comme maître de pont-cuisinier à bord d'un remorqueur appartenant à l'intimé lorsqu'il fut atteint du syndrome de la traversée thoracobrachiale qui lui causait, la plupart du temps, un engourdissement et de la douleur lorsqu'il bougeait les bras et les épaules. Son état était aggravé par certaines activités, comme celles exigeant qu'il travaille les bras levés ou transporte des objets lourds. Au cours de sa cinquième période de congé, le plaignant décida de subir une intervention chirurgicale pour mettre fin au syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté droit. Après l'opération, il ressentit une certaine amélioration. Il fit d'autres progrès grâce à la physiothérapie et son médecin de famille espérait alors qu'il pourrait reprendre le travail. Par la suite, son chirurgien thoracique indiqua à son employeur que le plaignant pouvait reprendre le travail pourvu qu'il bénéficie d'un horaire et d'une charge de travail variables. Le chirurgien mentionna aussi que le plaignant avait un problème qui s'aggravait en raison du syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté gauche et indiqua à l'employeur qu'il serait imprudent pour le plaignant de faire un essai de travail à bord d'un bateau biplace. L'intimé licencia le plaignant en raison de son rendement global et de ses problèmes de santé. Le plaignant a allégué être victime de discrimination fondée sur la déficience.

En rejetant la plainte, le Tribunal a statué que l'intimé avait fait des ajustements équitables et raisonnables pour aider le plaignant au cours de ses périodes d'absence, au point de constituer une contrainte excessive. La décision de mise à pied était raisonnable compte tenu du diagnostic posé à l'égard du plaignant, du fait qu'il insistait en indiquant qu'il accepterait

**Date de la décision :** 03-04-2002  
**Membre instructeur :** Shrish P. Chotalia  
**Emploi :** Remorqueurs  
 Discrimination fondée sur la déficience

Le Tribunal a conclu que les deux officiers supérieurs étaient irrités de voir que M. Gagnon se mêlait de la cause de sa femme et avaient l'intention de lui faire payer son intervention. Il a maintenu qu'en l'espèce, les faits pouvaient étayer une plainte de discrimination en raison de la situation matrimoniale puisque les époux partageaient le même lieu de travail, étaient membres de la même organisation et appartenaient à un petit groupe. S'il a maintenu cet aspect de la plainte, le Tribunal n'a cependant pas retenu les nombreuses mutations survenues à Ottawa comme une preuve de discrimination. Il n'a pas non plus considéré que l'absence de promotion subéquente de M. Gagnon avait été causée par une ingérence de la hiérarchie militaire dans ses évaluations de rendement. Le Tribunal a ordonné que le haut commandement des FC écrive une lettre d'excuses et indemnise le plaignant pour préjudice moral.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée concernant l'interprétation par le Tribunal de « l'état matrimonial » et l'obligation de présenter des excuses pour la conduite des personnes qui n'étaient pas parties à l'affaire.

### *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*

Le plaignant avait travaillé pendant près de 17 ans dans la salle des machines d'un traversier et pendant près de sept ans en qualité de chef mécanicien du navire. Lorsque l'ancien propriétaire du navire décida de privatiser le service de traversiers, l'intimé prit la direction des opérations. Dans le cadre du changement de direction, l'équipage du traversier fut licencié. Il était entendu que l'intimé puiserait considérablement dans le bassin des anciens employés lorsqu'il engagerait son propre personnel.

Le plaignant posa sa candidature pour le poste de chef mécanicien, mais se vit offrir le poste de chef mécanicien de relève, qui comportait moins de responsabilités et était moins bien rémunéré. Il refusa l'offre, qu'il jugea humiliante et entachée de discrimination raciale. Ne parvenant pas à obtenir l'emploi pour lequel il avait postulé auprès d'une autre compagnie de traversiers, il pensa que c'était parce que l'intimé lui avait donné de mauvaises références.

Le Tribunal a rejeté la plainte et fait observer que l'une des stratégies de l'intimé en matière de ressources humaines était de changer le style de gestion de l'organisation. L'intimé recherchait un chef mécanicien ayant une expérience de la mécanique à bord de plusieurs navires et ayant été exposé à divers styles de gestion. La souplesse et d'excellentes compétences en communication faisaient partie des critères de sélection, et le Tribunal a

**Date de la décision :**  
20-02-2002

**Membre instructeur :**  
J. Grant Sinclair

**Emploi :** Traversiers

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Les intervieweurs, qui n'avaient pas de souvenir précis à propos de l'entrevue elle-même, ont invoqué la possibilité d'une performance médiocre au cours de l'entrevue pour expliquer l'échec du plaignant, mais leurs affirmations n'étaient pas crédibles.

Remarquait que le plaignant était au moins aussi qualifié que nombre des candidats embauchés et, à vrai dire, mieux qualifié que certains, le Tribunal a également noté que selon les données statistiques, la représentation des minorités visibles au sein de ce groupe professionnel d'Air Canada est inférieure à la moyenne, tant pour le transporteur dans son ensemble que pour cet emploi dans l'aviation commerciale en général.

En fin de compte, les intervieweurs d'Air Canada ont été incapables d'expliquer de façon satisfaisante pourquoi le plaignant n'avait pas été embauché. Leurs notes étaient inadéquates, ils n'arrivaient pas à se rappeler l'entrevue et leurs réponses indiquaient que le plaignant n'avait pas toutes les compétences non techniques voulues relevant de la pure spéculation. Le Tribunal a par conséquent maintenu la plainte de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique et ordonné qu'on verse au plaignant le salaire correspondant à l'emploi qu'il aurait occupé en l'absence de discrimination. L'intime s'est également vu ordonner de présenter des excuses par écrit et de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral.

### Gagnon c. Forces armées canadiennes

Martin Gagnon, membre des Forces armées canadiennes (FC), a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son état matrimonial. D'après lui, il avait été lésé par son employeur pour avoir aidé sa femme (également membre des FC) à déposer un grief contre son employeur pour harcèlement sexuel et personnel. En fait, le plaignant s'était efforcé principalement d'obtenir un avis juridique auprès de différents responsables des FC, pour le compte de sa femme, et s'était démené pour lui obtenir une nouvelle affectation. Le plaignant a allégué que ces actes avaient nui à son avancement professionnel.

M. Gagnon a fourni en preuve l'opinion d'un officier supérieur indiquant que si le plaignant continuait d'intervenir dans l'affaire de sa femme, il risquait de détruire sa carrière. Un autre officier avait formulé des commentaires selon lesquels il était clair que le plaignant ne devait pas s'attendre à une promotion pendant un certain temps. Peu après, le plaignant et sa femme ont pris des dispositions pour être mutés à Ottawa, où le plaignant a occupé différents postes.

Date de la décision : 14-02-2002

Membre instructeur : Pierre Deschamps

Emploi : Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'état matrimonial



*Dumont c. Transport Jeannot Gagnon Inc.*

Le plaignant, Gino Dumont, travaillait pour l'intimé comme conducteur de semi-remorque assurant le transport transcontinental. Alors qu'il était au travail, une vive douleur a entraîné son hospitalisation. Le diagnostic posé par la suite faisait état d'une perforation au poumon. Après avoir reçu un traitement médical et manqué moins d'un mois de travail, le plaignant a obtenu un certificat médical indiquant qu'il serait apte à reprendre le travail dans moins d'une semaine. Le certificat ne faisait état d'aucune restriction ou limitation. M. Dumont a allégué que, lorsqu'il avait présenté le certificat à l'intimé, ce dernier lui avait dit que les affaires tournaient au ralenti et qu'en conséquence, il ne pouvait le réintégrer dans ses fonctions, reconnaissant par la suite qu'il n'envisageait pas de le réembaucher en raison de son problème médical. Pour sa part, l'intimé a indiqué que M. Dumont n'avait jamais produit de certificat médical, qu'il avait déclaré avoir besoin de six mois de convalescence et qu'il avait somme toute démissionné.

La question était en fait une question de crédibilité. Le Tribunal a jugé le plaignant plus crédible que l'intimé et il a conclu que l'intimé avait refusé de continuer à employer le plaignant parce qu'il craignait une rechute. Le Tribunal a maintenu la plainte de discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue et ordonné le paiement du salaire perdu. Toutefois, il a refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires en mentionnant que le témoignage de M. Dumont n'indiquait pas qu'il avait subi un préjudice moral.

La Commission canadienne des droits de la personne a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal sur les dommages-intérêts non pécuniaires et la Cour fédérale a annulé sa décision en décembre 2002, ordonnant que la question soit renvoyée au Tribunal et tranchée par d'autres membres instructeurs.

*Premakumar c. Air Canada*

Kanags Premakumar a posé sa candidature auprès de l'intimé pour le poste d'agent d'escalier et a obtenu une entrevue, dont il se rappelait clairement les détails. En raison de la rétroaction favorable reçue au cours de l'entrevue, il pensait être engagé, ce qui ne fut pas le cas. Il a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique.

**Date de la décision :** 01-02-2002

**Membre instructeur :** Roger Doyon

**Emploi :** Camionneur

Discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue

**Date de la décision :** 04-02-2002

**Membre instructeur :** Anne L. MacIavish

**Emploi :** Compagnie aérienne

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique



Décisions rendues par le Tribunal

Citron et Comité du maire de Toronto sur les relations entre

Ernst Zündel et la Commission canadienne des droits de la personne

L'intimé, Ernst Zündel, présentait dans un site Web des documents qui contestaient l'exactitude des points de vue largement répandus sur l'Holocauste et accusaient les Juifs de diffuser de la propagande diffamatoire sur la façon dont ils avaient été traités dans le but d'obtenir réparation. Les documents du site Web affirmaient également que les Juifs avaient conspiré pour commettre des fraudes, répandre le communisme et dominer les affaires mondiales. Enfin, les Juifs étaient jugés responsables de façon générale de la souffrance humaine.

La Commission canadienne des droits de la personne et la plaignante, Sabina Citron, ont allégué que M. Zündel avait transmis par ligne téléphonique des documents susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris pour des motifs interdits, en violation de l'article 13 de la LCDP.

Le Tribunal a statué que, même s'il n'était pas propriétaire du site Web, M. Zündel avait la haute main sur ce qui s'y trouvait affiché. En outre, en transmettant les documents par Internet, M. Zündel les transmettait par ligne téléphonique grâce à des installations sous régime fédéral. Enfin, le Tribunal a conclu que, en décrivant les Juifs comme des menteurs, des escrocs, des extorqueurs et des parassites, les documents de M. Zündel étaient susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris pour des motifs discriminatoires.

M. Zündel a fait valoir plusieurs arguments contestant la constitutionnalité de l'article 13 de la Loi. Le Tribunal les a rejetés en rappelant que la Cour suprême du Canada avait maintenu l'article 13 en 1990, en indiquant qu'il s'agissait d'une restriction justifiable à la liberté d'expression et que, dans la mesure où l'article 13 impose des limites à la liberté de conscience et de religion, il protège aussi la dignité des autres personnes. Le Tribunal a considéré que la preuve de l'intimé reposant sur un hypothétique « effet paralysant » de l'article 13 sur la liberté d'expression n'était pas convaincante et a statué également que l'article 13 n'était pas assez vague pour violer les principes de justice fondamentale.

Le Tribunal a ordonné à M. Zündel et aux personnes agissant de concert avec lui de cesser de transmettre les documents ayant fait l'objet de la plainte.

Date de la décision :

18-01-2002

Membres instructeurs :  
Claude Pensa, Réva Devins

Transmission de messages  
haineux dans le Web, en violation de l'article 13 de la LCDP

## Affaires

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu. D'après les tendances des dernières années et les projections de la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal s'attendait à une centaine de nouveaux renvois. En fait, 55 dossiers lui ont été renvoyés en 2002. Qui plus est, alors qu'on s'attendait à une baisse du taux de règlement, qui avait atteint un sommet historique l'an dernier, ce ne fut pas le cas. Ce taux est demeuré aux environs de 85 p. 100.

## Faits et chiffres au sujet des audiences publiques

Année	1999	2000	2001	2002	Prévisions en 2003
Dossiers renvoyés au Tribunal	37	70	83	55	90
Dossiers des tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	3	4	1	4
Total des dossiers	37	73	87	56	94
Coût par dossier (en milliers de dollars)	50	40	45	22	25
Nombre total de jours d'audience	218	278	244	168	225
Pourcentage des dossiers où les parties sont parvenues à un règlement	76,4	76,4	81	85	75

d'emploi également. La Loi s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employés du secteur privé sous régime fédéral comptant plus de 100 employés. Depuis 2000, le Tribunal de l'équité en matière d'emploi a reçu sept demandes, dont cinq émanant d'employeurs et deux de la Commission canadienne des droits de la personne. À l'heure actuelle, il n'a pas tenu d'audience, car les parties sont parvenues à un règlement avant le début des audiences. Deux audiences préliminaires ont été tenues, mais les parties sont parvenues par la suite à un règlement.

Depuis que la requête initiale de Bell Canada a été entendue par la Cour fédérale, il est devenu moins inhabituel pour l'avocat des intimés de contester la compétence du Tribunal. Il est par conséquent devenu courant pour le Tribunal de rendre trois ou quatre décisions sur des requêtes préliminaires ou interlocutoires concernant entre autres la compétence, la divulgation de la preuve, les délais, les ajournements et la reconnaissance des parties intéressées.

## Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s'agit-il?

Le nombre de requêtes préliminaires continue d'augmenter sous l'effet, d'une part, du climat de litige qui persiste et, d'autre part, de l'incertitude causée par la contestation par Bell Canada de l'indépendance institutionnelle du Tribunal sur laquelle doit statuer la Cour suprême du Canada.

## Faits nouveaux et tendances nouvelles



### Charge de travail du Tribunal

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu de la Commission canadienne des droits de la personne. Il s'est vu confier 55 nouveaux dossiers, ce qui représente une baisse par rapport aux 83 de 2001, mais s'avère nettement plus élevé que les 25 dossiers en moyenne qui lui ont été soumis annuellement de 1996 à 2000. Cependant, le taux élevé de règlement observé en 2001 s'est maintenu pendant toute l'année 2002, ce qui a contribué à réduire de façon générale le nombre de jours d'audience. Néanmoins, comme la majorité des affaires réglées l'ont été à la dernière minute, la charge de travail du Tribunal pour la préparation des audiences n'a pas diminué, non plus que les coûts associés à la réservation des salles d'audience et aux mesures prises pour s'assurer de la disponibilité de membres instructeurs. D'après les projections de la Commission, le Tribunal s'attend à ce que 100 nouveaux dossiers lui soient renvoyés en vue d'une décision en 2003.

### Cas de déficience

Comme il était prévu dans les rapports annuels précédents, les modifications apportées en 1998 à la LCDP introduisant l'obligation de répondre aux besoins des individus ont entraîné une augmentation appréciable du nombre de dossiers ayant trait à la déficience renvoyés au Tribunal. Entre 2000 et 2002, la Commission a renvoyé 81 affaires pour discrimination liée à une déficience devant le Tribunal, ce qui représente de loin le motif de plaintes le plus courant. À la fin de 2002, 40 p. 100 de la charge de travail du Tribunal en cours avait trait à la discrimination pour des raisons de déficience. Compte tenu des modifications apportées à la LCDP et des récents arrêts de la Cour suprême du Canada, qui donnent désormais lieu, dans les deux cas, à l'interprétation

du Tribunal, les critères élaborés par le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux ne sont plus définitifs. Au cours des prochaines années, le Tribunal établira de nouvelles règles de base pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience et s'efforcera de définir la notion de contrainte excessive. Cette notion peut varier considérablement d'un type d'intime à un autre et d'un type de déficience à un autre.

**Équité en matière d'emploi**

La promulgation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1996 a élargi les responsabilités du Tribunal en confiant à ses membres le soin de statuer sur les demandes d'équité en matière



## Initiative d'amélioration des services

résultats de cette évaluation peuvent être consultés dans notre site Web.) À partir de là, le Tribunal a élaboré un plan d'action décrivant les activités, les délais impartis et la répartition des ressources pour atteindre les résultats visés.

Le Conseil du Trésor du Canada a récemment élaboré un cadre pour aider les ministères et organismes fédéraux à améliorer de façon sensible la satisfaction de la clientèle. L'objectif de départ de l'initiative est de parvenir à accroître de 10 p. 100 la satisfaction de la clientèle d'ici à 2005. Le processus comporte des sondages auprès des clients, l'analyse de leur rétroaction, la mise en évidence de priorités ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'amélioration des services. Le Tribunal a amorcé ce processus à l'automne 2002. Étant donné qu'il traite avec relativement peu de clients, il a envoyé des questionnaires à toutes les personnes ayant participé à une affaire dont il a été saisi au cours des deux années précédentes. Bien qu'aucun des 17 avocats de la Commission canadienne des droits de la personne n'ait répondu au questionnaire, les plaignants, les intimés et leurs avocats ont répondu en nombre suffisant pour permettre une analyse valable. De façon générale, le niveau de satisfaction par rapport aux services de préparation des audiences du Tribunal est de 72 p. 100. Le sondage comprenait des questions portant sur la rapidité et l'accessibilité et recueillait les opinions sur l'équité, la courtoisie, la compétence et l'utilité.

Environ 80 p. 100 des répondants au sondage ont jugé utile le service de préparation des audiences. En ce qui a trait à la satisfaction des clients relativement aux communications écrites et orales avec le Tribunal au cours du processus de préparation de l'audience, 85 p. 100 des plaignants et des intimés se sont déclarés satisfaits, comparativement à 65 p. 100 des avocats. Les points nécessitant des améliorations sont notamment le temps requis pour rendre une décision et la durée du processus de préparation de l'audience. Environ la moitié des répondants considère que le processus de préparation de l'audience est beaucoup trop long. Pour donner satisfaction à la grande majorité de ses clients, le Tribunal devrait mener à bien la préparation de l'audience dans un délai de trois à quatre mois. En revanche, 61 p. 100 des répondants dont la cause a été entendue se sont déclarés satisfaits de la durée de l'audience, et 76 p. 100 d'entre eux ont déclaré que les services de préparation d'audience offerts par le Tribunal avaient répondu à leurs besoins.

Les commentaires formulés sur certains questionnaires portent à croire que certains clients n'ont pas une idée très nette des rôles respectifs du Tribunal et de la Commission canadienne des droits de la personne. Plusieurs clients pensaient que le Tribunal se chargeait de certains aspects de l'exécution de la Loi qui, en fait, ne relèvent pas de sa compétence. Une fois ces erreurs corrigées, la satisfaction globale de la clientèle à l'égard des services du Tribunal est de l'ordre de 80 p. 100. En raison du nombre relativement petit de répondants au sondage, le Tribunal prendra des mesures pour s'assurer que les préoccupations soulevées sont véritablement représentatives de l'opinion avant d'entreprendre des mesures correctives.

En 2003, pour donner suite aux résultats du sondage qui montrent que la confusion du public relativement aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission ne s'est pas dissipée, le Tribunal élaborera une stratégie de communication afin de résoudre le problème.



## Initiatives pangouvernementales

magistrature fédérale. Lorsque le Tribunal a été créé en 2001, il a pris des mesures pour obtenir des services de remplacement et a conclu un contrat avec une division de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada qui assurera la plupart des services en matière de ressources humaines, y compris les services de rémunération, d'avantages sociaux et de planification. La Commission de la fonction publique du Canada a également accepté de déléguer son pouvoir de dotation au Tribunal. La section des services financiers internes du Tribunal est entrée en activité le 1<sup>er</sup> avril 2002.

Grâce à la légère réduction de la charge de travail attribuable à un nombre de dossiers moins élevé que prévu, le Tribunal a réussi à consacrer beaucoup d'attention aux deux principales initiatives pangouvernementales.

### Modernisation de la fonction de contrôleur

Cette année, le Tribunal a commencé à mettre en œuvre les pratiques de gestion compatibles avec l'initiative fédérale de modernisation de la fonction de contrôleur, qui est devenue un projet pangouvernemental au cours de l'été 2001. L'idée qui sous-tend l'initiative est d'intégrer la gestion financière aux systèmes de contrôle pertinents, notamment la mesure du rendement et la gestion du risque, pour permettre aux gestionnaires de prendre de meilleures décisions et, en bout de ligne, de concevoir de meilleurs programmes et services et d'améliorer la politique publique. La première étape de la modernisation de la gestion consiste à évaluer l'état des pratiques actuelles. À cette fin, le Tribunal a commandé une évaluation de la capacité qui a permis de déterminer les priorités les plus pressantes en ce qui concerne la réforme de la gestion. (Les

les lignes directrices du gouvernement sur la présentation uniforme de même que sur un sondage sur la satisfaction de la clientèle effectuée via le site Web. Le site remanié sera opérationnel au début de 2003. Conséquent des besoins particuliers du milieu juridique, le Tribunal a adopté un nouveau format pour la classification et le recensement de ses décisions sur requête et de ses décisions dans le Web en vue de simplifier l'accès à ces ressources. Une section sur les affaires en cours est mise à jour régulièrement. Elle renferme des liens menant aux décisions sur requête et aux décisions à mesure qu'elles sont rendues. Le nouveau moteur de recherche permet également de rechercher les décisions par mot-clé (voir [www.chrt-icdp.gc.ca/décisions](http://www.chrt-icdp.gc.ca/décisions)).

### Services financiers et services de ressources humaines

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide s'adressant aux profanes qui décrit la procédure du Tribunal lorsqu'il est saisi d'une plainte par la Commission canadienne des droits de la personne. Le nouveau guide explique les mesures que doit prendre une partie à la procédure aux différentes étapes de l'instance. Compte tenu de l'augmentation récente du nombre de parties non représentées, tant des plaignants que des intimés, il était primordial d'élaborer un document pour aider ces parties à comprendre à la fois le fonctionnement du Tribunal et les points de droit. Nous sommes convaincus que le guide permettra aux plaignants et aux intimés de participer plus pleinement à la procédure. La version en braille est également disponible.

Des changements administratifs majeurs ont eu lieu au cours des trois premiers mois de l'année. Jusqu'à la fin de mars 2002, les services financiers et les services de ressources humaines du Tribunal avaient été assurés par l'intermédiaire d'une entente contractuelle avec le Bureau du Commissaire à la

les modifications seront apportées, puis approuvées

par le Parlement.

Dans l'attente d'une réponse du ministère de la Justice aux recommandations, le Tribunal continue à examiner différents modèles de gestion des dossiers. De nombreuses instances ont été prises avec les mêmes problèmes que ceux soulevés par le Comité de révision. En mai dernier, le procureur général de la Colombie-Britannique a apporté des modifications au code des droits de la personne de la province qui éliminent la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique et rendent le tribunal provincial des droits de la personne directement responsable de la réception des dossiers, de la médiation et du règlement des dossiers. Le procureur général entendait ainsi restaurer la confiance du public dans le système de protection des droits de la personne en accélérant le traitement des plaintes et en rendant la procédure plus accessible, juste et abordable. La nouvelle procédure en vertu de la *Loi sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Le Tribunal suivra de près la situation en Colombie-Britannique au cours de l'année à venir pour évaluer la procédure et en tirer les leçons qui s'imposent afin de mettre en œuvre un système fédéral au moment voulu.

## Tenir le public informé

Donnant suite aux plaintes du public concernant le caractère inadéquat de son moteur de recherche, le Tribunal a fait appel à un fournisseur de services Internet capable de prendre en charge un moteur de recherche plus rapide et plus puissant. Le Tribunal a donc restructuré son site en 2002, en s'appuyant sur

Le Tribunal demeure prêt à mettre en œuvre un nouveau système des que les modifications seront apportées, puis approuvées par le Parlement.

droits de la personne, le Tribunal n'a pas encore

reçu la réponse du ministère de la Justice. Le rapport

intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle*

vision recommandait une nouvelle procédure pour

résoudre les différends en matière de droits de la

personne, en vue de « mettre fin au monopole de la

Commission en matière de traitement des plaintes ».

Présidé par l'honorable Gérard La Forest, ancien

juge de la Cour suprême du Canada, le Comité de

révision proposait que l'on mette à la disposition

des plaignants une aide juridique publique leur

permettant d'adresser leur plainte directement

au Tribunal. Il recommandait que la

Commission cesse d'enquêter sur

les plaintes et confie plutôt la

préselection des plaignants et la

phase d'enquête au Tribunal. Au dire

du Comité de révision, les changements élimineraient la possibilité

de « conflits institutionnels entre

les rôles de décideur et de défenseur

de la Commission ».

Des changements de cette envergure

transformeraient de façon appréciable

la structure et la fonction du Tribunal.

Non seulement l'augmentation du

nombre de dossiers nécessiterait la

nomination d'un plus grand nombre

de membres, mais le Tribunal serait également

contraint d'accroître sa capacité de recherche et

d'administration. En outre, il lui faudrait mettre au

point de nouvelles méthodes de fonctionnement, y

compris un nouveau système de gestion des dossiers.

L'an dernier, on a beaucoup travaillé à la mise en

œuvre des recommandations du Comité de révision.

En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé

qu'il envisageait de présenter des modifications à la

Loi à l'automne 2002. Toutefois, ces modifications

n'ont pas encore été apportées. Le Tribunal demeure

prêt à mettre en œuvre un nouveau système dès que

l'indépendance et à l'impartialité institutionnelles du Tribunal. La Cour d'appel fédérale avait rejeté une demande similaire en 2001. Nombre d'affaires ont été ajoutées indéfiniment en novembre 2000 lorsque la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le Tribunal ne pouvait rendre un jugement indépendant étant donné qu'il était lié par les directives d'interprétation émises par la Commission canadienne des droits de la personne. La Cour a également statué que l'indépendance institutionnelle du Tribunal était sapée par l'article de la Loi qui confère au président du Tribunal le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal qui expire au cours d'une audience à laquelle il participe, afin de lui permettre de terminer l'audition de la cause.

On ne s'attend pas à une décision finale de la Cour suprême avant l'été. Le Tribunal se retrouve donc essentiellement dans la même situation qu'à la fin de 2002, soit 12 mois plus tôt, c'est-à-dire qu'il siège dans un climat d'incertitude qui nuit à sa crédibilité en tant qu'institution publique. Bien que le ministre de la Justice soit intervenu dans le dossier dont est saisie la Cour suprême pour défendre la Loi, le Tribunal demeure d'avis que la façon la plus efficace de mettre fin aux préoccupations concernant son indépendance et son impartialité institutionnelles consiste à prendre des mesures législatives.

## Rapport du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne : dans l'attente d'une réponse

Deux ans et demi après que le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne a recommandé des changements radicaux dans la façon dont le gouvernement fédéral fait respecter les

canadienne des droits de la personne, plus de 100 nouveaux dossiers devraient être renvoyés au Tribunal l'an prochain, ce qui lui permettra de mieux évaluer son nouveau système de gestion des dossiers.

Les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) en 1998 ont habilité la présidente du Tribunal à adopter des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. La version provisoire des règles présentée en 1999 visait à éliminer les impasses, en permettant à l'audience d'aller à l'essentiel et en réduisant le plus possible les ajournements. Ces règles favorisent la divulgation de la preuve et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience. Il ressort des trois années d'essai que les règles réduisent les problèmes logistiques liés à la divulgation de la preuve et facilitent le traitement rapide et harmonieux des requêtes portant sur le fond et sur la procédure. Au début de 2002, le Tribunal a par conséquent présenté les règles au ministre de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Avant leur approbation, toutefois, un sondage sur la satisfaction de la clientèle mené à l'automne de 2002 a

la demande du Tribunal (voir la section intitulée « Initiative d'amélioration des services ») a mis au jour des lacunes qui n'avaient pas été perçues auparavant. La présidente a convoqué une table ronde avec les avocats qui plaident régulièrement devant le Tribunal pour recueillir leur point de vue sur le mode de fonctionnement des règles. Fort de cette opinion supplémentaire, le Tribunal envisage de perfectionner encore les règles en 2003.

## Allégations de partialité institutionnelle – rapport d'étape

En janvier 2003, la Cour suprême du Canada a entendu la demande de Bell Canada alléguant que certaines dispositions de la LCDP nuisent à



# Protection des droits de la personne :

où en sommes-nous?

Le Tribunal a connu une année remarquablement productive en 2002, malgré l'attente des décisions judiciaires et politiques qui auront d'importantes conséquences sur ses activités. Il a accueilli deux membres à temps plein, rendu 12 décisions et 23 décisions sur requête, effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle, publié un guide décrivant le fonctionnement du Tribunal pour les profanes, restructuré ses fonctions en matière de finances et de ressources humaines et élaboré un plan pour moderniser la fonction de contrôle.

Les membres à temps plein ont poursuivi leurs activités dans un climat d'incertitude pour la deuxième année consécutive, dans l'attente, d'une part, d'une directive émanant du ministère de la Justice en réponse aux recommandations du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la

personne et, d'autre part, d'une réponse définitive des tribunaux sur la question de savoir s'il est suffisamment indépendant pour rendre des décisions équitables et impartiales. Entre-temps, le nombre de dossiers dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne a largement fluctué et le taux de règlement des dossiers renvoyés au Tribunal demeure à un niveau record.

Malgré une baisse du nombre d'affaires donnant lieu à une audience, le volume de requêtes préliminaires s'accroît. Il s'ensuit que les tribunaux passent proportionnellement plus de temps à délibérer et à rendre des décisions sur la procédure et moins de temps à analyser le bien-fondé des plaintes. Curieusement cependant, un récent sondage indique que les

## Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Deux membres à temps plein du Tribunal se sont joints à la présidente et au vice-président du Tribunal au début de 2002, ce qui a grandement amélioré l'efficacité de l'organisme dans la gestion des dossiers et l'établissement de son calendrier. Le Tribunal a été en mesure de procéder plus rapidement puisqu'il dispose toujours d'un membre à temps plein chargé d'acheminer les dossiers dans le système. Précisons cependant que la baisse du nombre de renvois, lequel est de 40 p. 100 inférieur à 2001, a allégé la charge de travail du Tribunal et permet difficilement d'évaluer véritablement l'efficacité du nouveau système. Selon la Commission

# Message de la présidente

Pour la deuxième année consécutive, la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant. On a pu observer également une augmentation notable du taux de règlement. Les règlements de dernière minute continuent à poser d'importantes difficultés au Tribunal, dont les membres s'efforcent de s'assurer que les ressources sont réparties de façon efficiente et efficace. La nomination de deux nouveaux membres à temps plein s'est révélée fort utile à cet égard.

Il semble peu probable que l'on s'attache prochainement à prendre des mesures pour mettre en œuvre les recommandations du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En l'absence de changements législatifs, le Tribunal a entrepris un examen des moyens qui pourraient accélérer de façon appréciable la procédure de traitement des plaintes.

La question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure préoccupante. Bien que la Cour d'appel fédérale ait statué que le Tribunal était suffisamment indépendant à la fois du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences équitables et impartiales, la Cour suprême du Canada a autorisé à interjeter

Anne L. MacLachlan



appel de cette décision. Elle a entendu l'appel en janvier et nous espérons que 2003 livrera une réponse finale à la question de l'indépendance.

Il va sans dire que, dans ce contexte, l'issue ultime de la contestation judiciaire de Bell Canada demeurera inconnue. Mais il est clair que le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude jusqu'à ce que la Cour suprême tranche la question. Cette incertitude ne peut que miner la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide pas non plus à améliorer la confiance du public dans l'institution.

Comme je le répète depuis plusieurs années, les Canadiennes et les Canadiens qui sont parties à une procédure devant le Tribunal canadien des droits de la personne ont le droit de compter sur un tribunal indépendant et impartial pour entendre leur cause. La seule façon de mettre un terme rapidement et avec certitude aux préoccupations concernant l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal consiste à prendre des mesures législatives.





© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de cat HR61-2002  
ISBN 0-662-67142-2

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2002

# Table des matières

1	Message de la présidente.....
2	Protection des droits de la personne : où en sommes-nous?.....
2	Améliorer le fonctionnement du Tribunal.....
3	Allegations de partialité institutionnelle – rapport d'étape.....
3	Rapport du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne : dans l'attente d'une réponse.....
3	Tenir le public informé.....
4	Services financiers et services de ressources humaines.....
5	Initiatives pangouvernementales.....
5	Modernisation de la fonction de contrôleur.....
6	Initiative d'amélioration des services.....
7	Faits nouveaux et tendances nouvelles.....
7	Charge de travail du Tribunal.....
7	Cas de déficience.....
7	Équité en matière d'emploi.....
8	Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s'agit-il?.....
9	Affaires.....
10	Décisions rendues par le Tribunal.....
20	Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections.....
21	Mise à jour sur la parité salariale.....
22	Contrôle judiciaire par la Cour fédérale.....
25	Annexe 1 : Organigramme.....
26	Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience.....
29	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne.....
34	Annexe 4 : Greffe du Tribunal.....
35	Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal.....

Le 31 mars 2003

L'honorable Peter Milliken, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Président,  
J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,

  
Anne L. MacLavish

Le 31 mars 2003

L'honorable Dan Hays, président  
Sénat  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,



Anne L. MacLavish

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les activités ayant donné lieu aux plaintes enfreignent la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la loi.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou ayant trait à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne handicapée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous régime fédéral comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent au sein du Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué au besoin.





CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Annual Report 2003



"To better ensure that Canadians  
have equal access to the opportunities  
that exist in our society through the  
fair-minded and equitable interpretation  
of the Canadian Human Rights Act and  
the Employment Equity Act."

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that adjudicates complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The Tribunal is the only statutory entity that may impartially and legally decide whether a person has contravened the statute. The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law.

The purpose of the Act is to protect individual Canadians from discrimination and to promote equality of opportunity. The Act applies to all undertakings within federal jurisdiction such as federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. Complaints may also relate to the telephonic communication of hate messages. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability, or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex may include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to cover the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the members of the Canadian Human Rights Tribunal.

It must be remembered that the Tribunal is not a policy-making body. Its sole purpose is to hear and adjudicate cases of discrimination, based on the facts of each case and the current law. As such, it may only deal with cases referred to it by the Commission. The Tribunal cannot create its own caseload; it cannot lobby or attempt to influence or adjust the government's or the Commission's agendas, other than by its public decisions; and it cannot take sides on human rights issues. In addition, its process must be fair and efficient without being seen as a rush to complete the adjudicative process. Unreasonable delay is not acceptable, but neither is speed for the sake of expediency. In this, the Tribunal must find balance. Human rights, both for the individual and the respondents — and for Canadians as a whole — are too important not to ensure an equitable and accessible process.

This annual report, in contrast to previous years, focuses on illustrating the Tribunal's processes and results as well as where it sees a need to improve its service to Canadians.

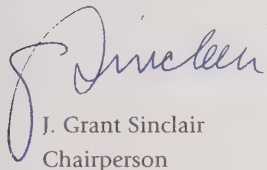
March 31, 2004

The Honourable Dan Hays, Speaker  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2003 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. Grant Sinclair".

J. Grant Sinclair  
Chairperson

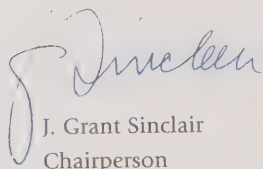
March 31, 2004

The Honourable Peter Milliken, Speaker  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2003 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

  
J. Grant Sinclair  
Chairperson





# Table of Contents

Message from the Chairperson .....	1
The Year in Review .....	3
Another Year of Imposed Change .....	3
Workload Issues .....	3
New Procedures at the Canadian Human Rights Commission .....	5
Changes at the Tribunal as a Result of the Commission's New Direction .....	6
Supreme Court of Canada Decision Dealing with the Tribunal's Institutional Impartiality ...	7
Changes in Tribunal Management .....	8
Office Relocation .....	9
An Open Discussion of Settlements in Human Rights Cases .....	10
The Impact of Settlements on Canadians .....	11
The Impact of Settlements on the Parties Involved .....	11
The Impact of Settlements on Tribunal Resources .....	11
The Tribunal's Results in 2003 .....	13
Timeliness of the Hearing Process .....	14
Unrepresented Parties .....	15
Tribunal Responses .....	15
The Scheduling Process .....	15
Motion Interventions/Procedural Challenges .....	16
Looking Ahead .....	17
Timeliness of Rendering Decisions .....	18
Amendments to the CHRA .....	18
Provision of Service/Information to Parties and the Public .....	18
Improve Public Awareness and Use of the Tribunal's Public Documents .....	19
Update on Other Tribunal Issues .....	20
Modern Comptrollership .....	20
Tribunal Rules of Procedure .....	20
Employment Equity .....	21
Pay Equity .....	21
Cases .....	22
Tribunal Decisions Rendered .....	22
Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions .....	32
Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters .....	37
Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings .....	37
Appendix 1: Organization Chart .....	39
Appendix 2: An Overview of the Hearing Process .....	40
Referral by the Canadian Human Rights Commission .....	41
Hearings .....	41
Appeals .....	41
Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members .....	42
Part-Time Members .....	43
Appendix 4: The Tribunal Registry .....	46
Appendix 5: How to Contact the Tribunal .....	48



© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2003

ISBN 0-662-67903-2

Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2003

# Message from the Chairperson

The last year was a significant one for the Canadian Human Rights Tribunal. A number of important developments will result in significant changes to the way that the Tribunal carries out its mandate.

The first of these developments is the decision of the Supreme Court of Canada confirming the Tribunal's institutional independence. Questions have existed for many years as to whether the Canadian Human Rights Tribunal enjoys a sufficient degree of institutional independence from both the government and the Canadian Human Rights Commission so as to be able to afford litigants appearing before the Tribunal a fair and impartial hearing. This has resulted in numerous jurisdictional challenges being brought before the Tribunal and in the courts. With the recent decision of the Supreme Court of Canada in the *Bell Canada* matter, the uncertainty surrounding the Tribunal has ended.

Changes at the Canadian Human Rights Commission will undoubtedly have a profound impact on the business of the Tribunal in the months — and years — ahead. The Tribunal has no control whatsoever over the number of cases that come before it for decision. The decision to refer a case to hearing is one made by the Commission. Recent changes in the Commission's approach to the referral process mean that the Tribunal is projecting a 225 per cent increase in

its workload for 2003–2004 over that experienced in 2002–2003. This will obviously have a tremendous impact on the work of the Tribunal and it raises serious questions as to the adequacy of current funding levels.

The decision of the Commission to limit its participation in the majority of cases coming before the Tribunal also represents a significant change to the way in which human rights cases are litigated. In the past, the interest of the Commission in a particular case was often closely aligned with that of the complainant, meaning that many complainants were able to appear before the Tribunal without having to hire their own counsel. This went a long way towards “levelling the playing field”, as most complainants are people of modest means and are not able to afford legal representation. This is in contrast to the federal sector, where most respondents are large corporations or government departments that are well-resourced and usually well-represented at Tribunal hearings.

The limited participation of the Commission at Tribunal hearings means that the majority of complainants will try to represent themselves. There is no doubt that some complainants will be too daunted by the prospect and will simply abandon their complaints. Other complainants may lack the psychological, emotional or intellectual wherewithal to proceed. For these complainants — people who the Supreme Court has

## Message from the Chairperson (continued)

described as the disadvantaged and the disenfranchised — meaningful access to the redress mechanisms established in the *Canadian Human Rights Act* may prove illusory.

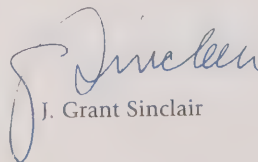
Those cases that do proceed to a hearing will inevitably take longer to complete, as self-represented litigants struggle to cope with an unfamiliar process. This will result in a greater cost to the public purse as well as increased expenses for respondents.

The Tribunal has taken a number of steps to try to meet the challenges presented by the changes to the Commission's approach. The Tribunal has reinstated its mediation program in order to assist parties in coming to a negotiated resolution of their dispute without the need for a Tribunal hearing. The Tribunal is also reviewing its forms and procedures to see what can be done to make the process more accessible to non-legally trained individuals while still safeguarding the fairness of the process. Consideration is also being given to the increased use of technology, such as video-conferencing, in order to assist the parties who may be in geographically remote locations.

Our role as neutral adjudicators, however, means that there is only so much that the Tribunal can do without compromising its impartiality, and thus the integrity of the process. Given the current statutory framework and budgetary limitations,

the actions of the Commission are clearly a well-meaning attempt to address the concerns that have repeatedly been voiced regarding delays in the complaints process. Nevertheless, we trust that this approach will not result in other types of delays or possibly undermine the integrity of the human rights complaints process.

In response to long-standing concerns as to the efficacy of the human rights complaints process, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel was asked to review the current process and to recommend ways to improve the system. The Panel, under the chairmanship of the Honourable Gérard La Forest, gave the matter careful study and consulted with numerous stakeholders. In June of 2000, the Review Panel came up with detailed recommendations for a comprehensive overhaul to the complaints processing system. The government has had the report of the La Forest Panel in its hands for over three years. The time for "cut-and-paste" solutions is long past. Canada prides itself on its human rights record; however, if the promise of equality contained in the *Canadian Human Rights Act* is to ring true, it is time for a comprehensive, well-thought-out overhaul to the human rights complaints process.



J. Grant Sinclair

# The Year in Review



## Another Year of Imposed Change

Last year we introduced our Annual Report with the statement: "... *The Canadian Human Rights Commission has referred a great many more cases to the Tribunal for hearing than has historically been the case.*" While we thought the number of referrals might level off, in 2003 the number of new referrals actually increased by another 136 per cent, as compared to 2002. The total number of new cases referred in 2003 was 130.

In addition to this dramatic increase, the Tribunal was also faced with the following events:

- The Commission made numerous and very consequential changes — on four different occasions in 2003 — to how it manages the cases referred to the Tribunal.
- The Tribunal, as part of its efforts to respond to the above, reintroduced mediation.
- In June, the Supreme Court rendered its long-awaited judgment on the independence of the Tribunal.
- In November, our Chairperson for the past five-and-a-half years was appointed to the Federal Court of Canada.
- The Tribunal's Registrar, after 25 years of service, announced his retirement for early 2004.
- Although not as strategically important, the Tribunal was advised that it would have to relocate its current office space to a new office building in early 2004.

To respond to these events, the Tribunal was forced to make many operational adjustments to ensure continued provision of quality services to Canadians.

The following is a discussion of what precipitated the above events and how the Tribunal responded.

## Workload Issues

The number of cases being referred to the Tribunal has risen dramatically over the past year, with 130 new cases referred to the Tribunal in 2003. This is notably higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through to 2000. In response to this increase, the Tribunal hired new staff on a temporary basis and made major revisions to its operating policies and procedures in order to continue to process cases through the system. However, with such a large increase in the number of cases, the Tribunal has been unable to maintain its time frames in the processing of cases.



While the delays are not significant, any decline in service to Tribunal clients is not acceptable. Workload issues are being closely monitored to see if this pattern continues in order to ensure that the quality of services provided is not compromised. To address this problem, the Tribunal completed a detailed analysis of its capabilities, based on existing resources. This resulted in the operational changes that are outlined later in this report. (Refer to page 6 for details.) The Tribunal will likely require additional resources, at which time a detailed report will be submitted to the appropriate funding authorities within the government. These authorities have already been made aware of the Tribunal's current situation.

It is understood that the increase in referrals from the Commission is based on two basic factors:

- the Commission is receiving more complaints than ever before; and
- the Commission has introduced new measures to clear its backlog, resulting in more cases being considered at its monthly meetings.

Based on projections from the Commission, the Tribunal expects, at a minimum, an equivalent number of new referrals in 2004.

Table 1 identifies referrals from the Commission since 1996.

**TABLE 1 New Cases, 1996 to 2003**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Projected)	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
<b>Totals</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>74</b>	<b>87</b>	<b>55</b>	<b>130</b>	<b>132</b>	<b>574</b>

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission. As noted, the number of referrals since 1996 has generally continued to increase. For 2004, the number of referrals of human rights and employment equity cases is projected to be equivalent to 2003, which is a 900 per cent increase over 1996 referrals.

## How the Tribunal Responded

The Tribunal is still analyzing the growth in referrals to ascertain if it is just a short-term aberration or whether it will be an ongoing pattern for the foreseeable future. The early view is that, with the number of new complaints being filed at the Commission, the number of referrals to the Tribunal will remain constant or will slightly increase over the next few years.

As a direct response to the above reality, the Tribunal undertook the following initiatives:

- Tribunal-sponsored mediation was reintroduced.
- Operating procedures were adjusted to better meet the needs of unrepresented parties.
- Initial correspondence to the parties was revised on three different occasions to ensure that all parties were aware of the Commission position and to indicate what information was now required by the Tribunal to process a complaint.
- Members took a more aggressive approach to case management to keep the process on track and to ensure that parties met deadlines.
- Three new Registry Operations staff were hired on a term basis to help process cases. One of the three new positions was a Mediation Coordinator position responsible for the coordination and planning of mediation sessions. This has reduced the workload on Registry Officers and has enhanced the independence and confidentiality of the mediation process.

## New Procedures at the Canadian Human Rights Commission

In response to an ever-increasing caseload and limited resources, the Commission has made many strategic changes to how it manages cases

once they are referred to the Tribunal. Those changes have required the Tribunal to make ongoing adjustments to how it conducts its business. The following is a brief outline of the new Commission procedures.

In early 2003, the Commission advised that it would fully participate in only 20 to 25 cases per year. This would result in 100 cases in which the complainants would be without Commission support and would therefore be responsible for presenting evidence and legal arguments on their own behalf.

The Commission further advised in early 2003 that it would have a counsel at all hearings, but for those cases where it would not be a full participant, the counsel's participation would be limited to a brief opening statement on the law and the Commission's understanding of the facts.

In September, the Commission introduced a new procedure wherein any case being referred to the Tribunal would first be given 60 days to be resolved through the Commission's conciliation process. If not resolved in 60 days, the case would then be forwarded to the Tribunal for hearing. If the case was resolved through conciliation, the Tribunal would not be informed of the case.

In November, the Department of Justice, as the legal representative of government departments, challenged the Commission's limited role at the Tribunal process, specifically the concept of making an opening statement and then disengaging from the process. The Tribunal, in a written ruling, accepted the Department of Justice's argument and advised that the Commission could no longer follow this procedure. The effects of this ruling on the Commission's participation in the hearing process are still to be determined.

## Changes at the Tribunal as a Result of the Commission's New Direction

### Unrepresented Parties

With the Commission's decision to not fully participate in all Tribunal hearings, the number of unrepresented parties appearing before the Tribunal has risen to unprecedented numbers. As a result, it became imperative that the Tribunal develop easy-to-use documents to help those parties understand both the "legalese" and how the process works. The Tribunal has attempted to simplify its processes and is preparing a number of "how-to" pamphlets to explain in plain language its legal processes. These new documents should be available in early 2004. In addition, Tribunal staff have taken the lead in assisting any party who appears before the Tribunal. The Registry staff make sure that they take the necessary time to fully explain Tribunal procedures and processes to anyone who needs help. This adds to the staff's workload, but they feel that assisting individuals — who are already under great stress — is one of their most important functions. Quality and informative service facilitates improved participation from the parties and, ultimately, better human rights decisions.

### Tribunal Mediation

With the large increase in the number of referrals and the Commission's decision to participate in only a limited number of cases, the Tribunal was faced with a significant case flow management problem: How can it process so many cases with the same resources while ensuring a fair and equitable process, considering the potential power imbalance between unrepresented complainants and sophisticated employers? The Tribunal's first decision was to reintroduce mediation.

Past annual reports detailed why the Tribunal discontinued offering mediation services. Although the reasons given are still accurate and continue to cause concern, the new situation facing the Tribunal (primarily unrepresented parties and a large increase in the number of cases) resulted in the reintroduction of mediation in March 2003. The Tribunal believes that mediation, especially when it involves unrepresented parties, allows for a more equitable and informal resolution of complaints; therefore, mediation is now offered in all cases referred to the Tribunal.

However, there must be unanimous consent from all parties for mediation to take place. A Tribunal member is assigned as a mediator to assist the parties in determining whether a satisfactory resolution to the complaint can be found. Mediation is normally held within two to three months of referral, and the parties are advised that if mediation does not resolve the matter, a hearing will commence within six months of referral from the Commission.

To meet the concerns regarding mediation cited in previous reports, the Tribunal has introduced revised operating procedures for its mediation process, such as more detailed written mediation briefs, pre-mediation case conference calls and the publication of generic settlement results. The Tribunal also developed and delivered a very intensive training session on mediating human rights matters for its members. The expertise of Tribunal members provides a level of credibility to the process, allowing the parties to have confidence that their concerns will be heard and understood within a human rights context.

For cases not resolved through mediation, the more formal hearing process is still a necessary and viable option, allowing for the establishment of important legal precedents that can be used to

resolve future complaints based on similar grounds or circumstances. There are many cases for which, because of the nature of the complaint, a formal hearing and decision are more appropriate for determining the issue of discrimination. This will always be the case. Mediation, while a valuable tool, is not the answer for all cases. For example, public debate and the presentation of expert testimony is extremely important for cases involving systemic discrimination issues, safety and health issues, or cases that establish national policy or define hiring or service standards for national industries.

Since March 2003 the Tribunal has mediated 45 cases. Refer to Table 2 below for an overview of the number of mediated cases in 2002 and 2003.

To date, the rate of settlement through mediation has reflected the Tribunal's early projections. However, it cannot take all the credit for the initial success of mediation. In most cases, the parties who come to mediation should be

congratulated for their commitment, flexibility and sincere effort to find a workable solution. As previously indicated, the Tribunal does have some concerns about the potential imbalance between complainants and respondents. However, in most cases, respondents have been co-operative and understanding and have gone to great lengths to ensure that the complainant is treated with respect throughout the process. This has been very encouraging.

### **Supreme Court of Canada Decision Dealing with the Tribunal's Institutional Impartiality**

For almost 20 years, respondents have been challenging aspects of the statutory framework that created the Tribunal and the Commission. The main concern was that, because of certain structural links between the two organizations, parties at the inquiry stage of the process would not

**Table 2 Cases Mediated, 2002 to 2003**

Year	Resolved	No Resolution (Proceeded to hearing)	Pending	Totals
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Note: Since March 2003, an offer of mediation was declined by one of the parties out of 14 occasions.



receive a fair hearing from an independent and impartial decision maker.

In the 1990s, Bell Canada, a respondent to equal wages complaints before the Tribunal, raised this and other institutional concerns in a Federal Court application. After a 1998 Trial Division decision upheld Bell Canada's arguments and halted the inquiry into the equal wages complaints, Parliament amended the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). These amendments significantly reduced the statutory linkages between the Commission and the Tribunal. Nevertheless, Bell launched a new application and a 2000 Trial Division decision held that, even with the amendments, the Tribunal was still not sufficiently independent so as to provide a fair hearing. In 2001, however, this decision was overturned by the Federal Court of Appeal, which endorsed the fairness of the current statutory framework.

Bell received leave to appeal the matter to the Supreme Court of Canada, and on June 26, 2003, this Court issued its decision in *Bell Canada v. Canadian Telephone Employees Association* 2003 SCC 36.

Before the Supreme Court, the institutional independence and impartiality of the Tribunal were challenged on two grounds, namely (1) the power of the Commission to pass binding guidelines governing the interpretation the Tribunal must give to the CHRA in a class of cases and (2) the power of the Chairperson to extend members' expired terms to complete any cases with which they are seized.

The Court rejected all arguments. In particular, it noted that the guideline-making power does not undermine the Tribunal's impartiality because the guidelines are merely another form of law. Being fettered by law does not in itself compromise

impartiality. Furthermore, the Court held that the Tribunal has the authority to refuse to apply guidelines that it finds to be *ultra vires*, unconstitutional, made in bad faith or that infringe on procedural fairness. Moreover, it observed that guidelines cannot be passed to retroactively govern a case already before the Tribunal.

With respect to the power to extend members' appointments, the Court found that no concerns arise since the power is exercised by the Chairperson who can be regarded as disinterested in the outcome of cases. At any rate, it noted that the Chairperson loses virtually all power over members once their appointments have expired and that their jurisdiction is extended merely to the completion of their outstanding cases.

The issuance of the Supreme Court's decision signifies the end of a long period of uncertainty for the Tribunal. It is now clear that not only is the Commission's current guideline-making power acceptable from a fairness perspective, but also that the statute more generally strikes an appropriate balance between the advancement of policy objectives and the rights of litigants to be judged by an independent and impartial decision maker.

## Changes in Tribunal Management

The Canadian Human Rights Tribunal is a very small organization comprising approximately 25 full-time employees, including 4 full-time members. The organization has had a history of retaining its employees through a program of fairness, equality and respect. It has 6 employees (25 per cent of current staff) who have more than 15 years' experience — including 3 with more than 25 years' experience — in the federal human rights process. The Tribunal's Chairperson and Vice-Chairperson were originally appointed as



part-time members some 15 years ago. This long-term stability has allowed the Tribunal to deliver a very high and well-respected level of service to Canadians.

However, there will now be some management changes. In October 2003, with the announced retirement of the Registrar after 25 years of service and the unanticipated appointment of the Chairperson as a judge of the Federal Court, the Tribunal will undergo a rebirth with new leadership. In addition, over the next three years, the Tribunal will lose three long-serving employees and possibly two full-time members to retirement.

The Chairperson's appointment to the Federal Court was a difficult and challenging event to which the Tribunal had to respond. Appointments to the Bench are made with no advance warning, and the individuals must immediately cease all duties of their current positions. The Tribunal is fortunate that its current Vice-Chairperson was just recently reappointed to a five-year term. As required by the statute, he has assumed the duties of the Chairperson until the government makes a permanent appointment. Thankfully, his vast experience with the Tribunal has made this transition smooth and seamless. The staff has commenced its transition planning in the event the appointee comes from outside the agency or even the government itself. Detailed briefings will be prepared for the new Chairperson.

Preparations for the Registrar's replacement have followed a more routine process. Updates and revisions were made to the position description and core competencies were modernized to reflect current needs. The Public Service Commission, as the recruiter for executive-level positions, has assumed responsibility for the staffing of the position in accordance with government hiring practices. The process has commenced with the intent

of having the new Registrar on staff before the departure of the incumbent by March 31, 2004.

In addition, succession planning for the replacement of the three upcoming retirements over the next three years is in place. The Tribunal is confident that existing employees are fully capable of filling these positions, thereby carrying on the tradition of providing quality service to its clients.

The loss of two senior officials within a four-month period will place an additional burden on staff. There will also be a period of adjustment to the styles and priorities of the new leadership.

## Office Relocation

The Tribunal's offices have been at the same location for the past 12 years. In 2003, Public Works and Government Services Canada (PWGSC) advised that the lease on the existing premises would expire in late 2003, thereby requiring a relocation. While this was good news in that the Tribunal would occupy a more central location, it added to an already very heavy workload. PWGSC has been very helpful in this process, but staff were required to develop very detailed and lengthy reports on specific space and operational needs; inspect various proposed sites; spend many hours working with architects and designers on developing floor plans as well as concepts and designs for a variety of unique millwork requirements; locate and work with various suppliers on the delivery of equipment, furnishings and supplies; and oversee many other details in planning such a relocation. The successful move occurred in February 2004.

# An Open Discussion of Settlements in Human Rights Cases

The rate of private and mediated case settlements observed in the past two years held relatively steady in 2003. The Commission, after referring complaints to the Tribunal, has continued to settle cases either through Tribunal mediation or independent settlement discussions. In 2003, cases resolved before the commencement

of a hearing continued at a rate of about 73 per cent. With the reintroduction of Tribunal mediation, the settlement of cases — independent of the Tribunal but through the Commission — has dropped sharply, as expected. Table 3 outlines the rates of settlement from 1995 to 2003.

**Table 3 Rates of Settlement, 1995 to 2003**

Year of Referral	Referrals	Settled	Hearing Commenced	Pending	Withdrawn/Discontinued	Percentage Settled*
1995	26	11	14	1	0	42.3
1996	15	4	11	0	0	26.7
1997	22	18	4	0	0	81.8
1998	18	11	7	0	0	61.1
1999	35	26	8	1	0	74.3
2000	70	47	21	2	0	67.1
2001	83	66	13	4	0	79.5
2002	55	32	21	1	1	58.2
2003	130	49	18	56	7	37.7
<b>Total</b>	<b>454</b>	<b>264</b>	<b>117</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>58.2</b>

\*Note: "Percentage Settled" does not include pending cases. Negotiated settlements between parties are beneficial and meet the requirements of the Act so long as each settlement meets the needs of the complainant and respondent and serves the public interest. Based on the intent of the Act, one without the others does not serve the interests of Canadians.

## The Impact of Settlements on Canadians

What is the impact of mediated confidential settlements on Canadians? At this point, the Tribunal is not really sure. Although settlements have always been an important ingredient in the litigation process, the current numbers may show too much of a tendency to settle human rights disputes, and with what consequences?

The more formal hearing process may have a much wider impact on ending discriminatory practices because it allows for a complete review and judicial analysis of the evidence and results in a published and public decision. There will always be cases that are settled. The Tribunal expects about 65–70 per cent of cases will be settled through the Tribunal's mediation process. It is confident that, with members conducting the mediation, systemic and policy issues will be fully addressed and explored.

Although the Tribunal cannot dictate the terms of final settlements, the fact that all issues are placed on the table for discussion provides the parties with at least some confidence that the issues at hand have been fully explored with an independent expert in the field. With the publication of brief summaries of the mediation results on the Tribunal's Web site, it is possible that similar discriminatory practices or acts are much less likely to occur in the future.

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA. The Tribunal must

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA.

continue to ensure that its actions prove that that trust is properly deserved.

## The Impact of Settlements on the Parties Involved

The rate of settlement of cases also has an impact on the parties involved. For those cases where settlements were not reached — either

through the Commission or the Tribunal mediation process — and where the Commission considered that a reasonable offer had been made by the respondent, the Commission typically decided that it was appropriate to withdraw from the cases. In these situations, the complainants were required to proceed to hearings and present the cases on their own. This adds to the emotional burden and stress placed on complainants and also adds to the Tribunal's workload. To ensure that complainants are fully aware of the potential for the Commission's withdrawal from a case, the Tribunal

mediator now raises with all parties the issue of future Commission participation in order to assist the complainants in making the decision as to the acceptance of the respondent's final offer of settlement.

## The Impact of Settlements on Tribunal Resources

Most settlements reached by the parties in the past two years occurred within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff were still required. As a result,

when a settlement is confirmed at the last minute, the Registry is still obliged to pay for last-minute cancellation fees for professional services and facilities contracted to conduct the hearing.

However, with the reintroduction of mediation in 2003, settlement discussions now occur much earlier in the process and cases are settled well before the planned start of the hearing. This saves Tribunal staff many hours of work and also results in direct and verifiable financial savings. In addi-

tion, to ensure that mediation does not become a delaying measure, the parties are given two months from the date of referral to make use of the Tribunal's mediation services. If mediation does not happen or a settlement is not achieved within two months, a hearing date is set and that date cannot be postponed for the purpose of new mediation. This has proven to be a balanced approach to fairness and expediency.



## The Tribunal's Results in 2003



**T**he mission of the Tribunal is to provide Canadians with a fair and efficient public inquiry process for the enforcement of the CHRA and the *Employment Equity Act*. Its principal goals in carrying out this responsibility are to conduct hearings as expeditiously and fairly as possible, and to render fair and impartial judgments that will stand up to the scrutiny of the parties involved as well as to the courts. In other words, whatever the result of a particular case, all parties should feel they were treated with respect and fairness and were given the opportunity to fully present their cases.

The Tribunal's operational goals for 2003 were to

- commence a hearing within 5 months of a referral 80 per cent of the time,
- render Tribunal decisions within 4 months of the conclusion of a hearing 90 per cent of the time,
- work with the Department of Justice on possible amendments to the CHRA in response to the La Forest Report, and
- provide all clients with quality service through the provision of fair and accurate information on the Tribunal's procedures and processes.

Our results for 2003 are as follows:

- **Timeliness of the hearing process** – The Tribunal did not fully meet its first objective. For cases referred in 2003, of the 17 cases that commenced a hearing, 8 commenced within 5 months of the referral. As noted later in this section, we are now of the view that 6 months is a more reasonable time frame to commence a formal hearing. In fact, 13 of the 17 cases did hold the first hearing day within the 6-month period. For a comparison, in 2002, 17 cases proceeded to hearing: 2 within 5 months, 6 within 6 months and 11 required more than 6 months to begin the formal hearing process.
- **Timeliness of rendering decisions** – In 2003, 10 of

the Tribunal's 12 final decisions were rendered within our 125-day time period. Members have rendered 78 per cent of the Tribunal's last 19 decisions within the 4-month target. Progress is being made in this area, and the Tribunal believes that in 2004 it will be able to release 90 per cent of its decisions within 4 months of the conclusion of the hearing.

- **Amendments to the CHRA** – The Department of Justice has not moved forward with the drafting of amendments to the CHRA. There have been some very preliminary discussions; however, the Tribunal does not anticipate any substantive discussions until late in 2004–2005.
- **Provision of service/information to clients** – The Tribunal has carried out many changes to its public information to better serve its clients. This includes a complete redesign of its Web site with upgraded search capabilities and new information, a guide to how the Tribunal operates, revised operating procedures and mediation services. An information kit is in development, as are pamphlets designed to help unrepresented parties, information about e-filing and samples of legal documents.

The next section expands on the Tribunal's operational goals and the results to date.



## Timeliness of the Hearing Process

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months (from the date of referral to the release of a decision). Although the average number of days to complete a case was 244 in 2001 and 208 in 2002 — and, so far in 2003, an average of 152 days with about half of the cases now closed — all are well within the one-year target. However, the time to complete cases varies widely. Refer to Table 4 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 to 2003.

As noted, most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was 272 days, with none exceeding the one-year time frame. (Note: One case is still in the system and, if it requires a hearing, will have been active for more than one year.) Although the Tribunal's performance appears improved in 2003, many cases remain active and the numbers for 2003 still will not be fully satisfactory as not all cases will be completed within one year. In a number of the longer proceedings, these delays have been beyond the Tribunal's direct control, resulting

**Table 4 Average Days to Complete Cases, 1997 to 2003**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission							
To provide direction to parties	24	40	15	7	12	6	6
To mediate a case	—	—	—	—	—	—	109
To settle a case	152	245	232	230	202	150	151
To first day of hearing	93	280	73	213	293	169	178
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	84
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	152

\*Note: There are still many open files from 2003; this will increase the averages for that year.

from, for example, requests for additional time from the parties, Federal Court applications or the complexity of the case.

## Unrepresented Parties

For cases with unrepresented parties, the Tribunal finds it increasingly difficult to close cases within one year. At the end of 2003–2004, this target will be reviewed to determine whether it is still viable and valid. Next year's report will indicate how the Tribunal has been doing with its increased caseload and with those cases involving unrepresented parties.

## Tribunal Responses

There is an overall reduction in the average number of days required to process and close case files. While the number of referrals has increased more than threefold — from 37 in 1999 to 130 cases in 2003 — the number of available members and staff has decreased. Although two of our part-time members became full-time in 2001, since the start of 2002 we have lost two part-time members and the Chairperson was appointed a judge. As of the end of 2003, none of these individuals have been replaced. Most cases in 2002 and 2003 were assigned to full-time members who were able to devote as much time as necessary to each case. However, with the recent departure of the Chairperson, more cases are now being assigned to part-time members.

With the increased caseload, part-time members will be called on more frequently than in the past to adjudicate cases, increasing operating costs and probably adding to delays in processing cases. The Tribunal has asked the Minister to confirm the appointment of a new Chairperson and to consider more full-time and/or part-time members to address this concern.

Until the winter of 2003, the Tribunal's case management process allowed it to schedule hearings as quickly as the parties were prepared to move forward. In the past, the Tribunal has boasted about its ability to hold a hearing on any issue within five days — and in some cases within 24 hours — of receiving a referral or a request for a ruling. Today, with the dramatic increase in the number of cases, the Tribunal regrets that it can no longer live up to the statement. In fact, for a brief time in mid-2003, new cases were placed on hold while the Tribunal attempted to catch up with its existing caseload. While the above figures seem comparable to 2002, there are still many active files open from 2003; this will increase the averages (see Table 4). As stated earlier, new staff have been hired on a term basis to ensure that the Tribunal continues to do its best in meeting established service standards and, most importantly, the needs of its clients. However, without additional permanent resources, it is possible that a backlog in processing cases may happen for the first time in the Tribunal's history.

To date, the Tribunal has not received complaints from its clients about the delay in moving cases through the system. In part, this is because the counsel who will be present at the hearing do not usually become involved in the case until after it is referred to the Tribunal by the Commission — and any short delay is usually welcomed by counsel.

## The Scheduling Process

For the Tribunal process to be meaningful and effective, parties must be given sufficient time to prepare and complete well-thought-out cases. New procedures incorporating questionnaires have allowed the scheduling process to be completed within four to six weeks after a case is referred by the Commission. The Tribunal

believes, if procedural fairness is to be given to all parties, it is unrealistic to expect that the scheduling process put in place at the end of 2002 and used throughout 2003 can be meaningfully improved, since hearing dates are determined more by the availability of counsel than by the Tribunal.

Hearings have typically started three to five months after referral. Based on current workload and new operating procedures related to mediation, the time required to commence a hearing is expected to be six months. The Tribunal believes this new timeline is fair and reasonable. In addition, it is prepared and can move more quickly at the request of individual parties. Hearings, if requested by the parties, can be commenced within two months of referral for specific or unusual cases.

### **Motion Interventions/ Procedural Challenges**

Motion interventions and procedural challenges are also common and they continue to cause slowdowns in the process. However, with the sensitivity and importance of the issues the Tribunal deals with, these types of legal challenges are to be expected.

With the many unrepresented parties now appearing before the Tribunal, logistical and operational problems are now adding to delays. For example, the Tribunal received a complaint from an individual who worked in the North. Since filing the complaint, the complainant has moved to another province. The Commission is no longer a party to the proceedings and will not pay for the complainant to travel to the North. The respondent, who owns a very small business and is without legal counsel, is also not prepared to travel because this individual's witness, whose travel

costs would have to be paid by the respondent, lives in a small isolated community in the North. Video conferencing is not available. Needless to say, this is a logistical dilemma for the Tribunal. To further complicate the matter, the respondent's representative is not fully conversant in either French or English, a situation that reduces the effectiveness of a telephone conference.

The Tribunal developed and submitted several options to the parties for consideration. However, the case was delayed for more than seven months. If the Commission were a full participant, it would have arranged for the complainant to travel to the North, and either mediation or a formal hearing would have concluded by now. The reality is that this type of situation is going to become more frequent. With so many unrepresented parties, the Tribunal is going to be faced with many new challenges and it must become more creative in finding workable solutions to these problems.

There has also been an increase in the number of disability complaints involving complainants suffering from depression, post-traumatic stress syndrome or other mental illness. The Tribunal recognizes the special needs of these individuals and is sensitive when implementing a case management process for these types of cases. These complainants are normally slow to respond to Tribunal inquiries and at times have difficulty making firm commitments on dates and processes. It is even more difficult to proceed when the Commission is not a full participant and the complainant is on his or her own. The complainant normally seeks delays in the process until counsel or other professional assistance can be retained. In most cases, the complainant is not successful in retaining the services required and, as a result, cases of this kind often do not proceed within the time frames established under our guidelines. However, the Tribunal will not unnecessarily

pressure a person who is suffering from these disorders to meet its schedule. That being said, the Tribunal must also ensure fairness to the respondent, and will not consent to the case being indefinitely delayed. The Tribunal has found respondents to be extremely co-operative and understanding when dealing with these individuals.

## Looking Ahead

With the kind of delays outlined above, expecting that all cases can be completed in a 12-month period is not realistic. However, based on new operating procedures and some recent rulings from the courts, the Tribunal is cautiously optimistic that, once it adjusts to the new realities, it can complete most cases within the 12-month time frame. In the winter of 2002, the Minister appointed two new full-time members to the Tribunal; this has helped tremendously in the processing of cases. As mentioned previously, the Tribunal may also find it necessary to ask the Minister to consider additional full-time appointments.

Because of the nature of the cases before the Tribunal, imposing tighter time constraints might exert undue pressure on the parties involved, thereby denying Canadians natural justice and

the right to be heard. Unreasonable timelines lead to poor presentations of cases and poor judgments. This benefits neither the interest of Canadians nor the human rights process. The challenge for the Tribunal is to find the right balance in each case. With case management now in the control of full-time members, it is much more likely to find that balance.

On average, the number of days required to hear a case by each of the major grounds are comparable, except for complaints based on race, colour, or national or ethnic origin. These complaints generally involve allegations of a systemic problem and multiple discriminatory actions over a long period of time. Consequently, the number of witnesses called in these types of cases is much greater than for other grounds. In cases where race, colour, or national or ethnic origin is not the basis for the complaint, the alleged discriminatory act is generally a single occurrence.

Since the introduction of full-time members to the Tribunal, it has seen a decrease in the number of days required to complete individual cases. The increased experience of these members combined with improved case management has allowed for greater efficiency in the hearing process.



## Timeliness of Rendering Decisions

In 2003, 12 final decisions and 32 interim rulings were rendered by the Tribunal. Of those, only two were outside the four-month guide for rendering decisions from the close of a hearing. There has been an improvement each year for the past four for releasing decisions in a more timely fashion. The Tribunal expects that, with many referrals in 2003, 2004 will produce many more final decisions and interim rulings than in the past.

## Amendments to the CHRA

Three and a half years after the *Canadian Human Rights Act* Review Panel recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights, the Tribunal continues to await the response of the Department of Justice. *Promoting Equality: A New Vision* recommended a new process for resolving human rights disputes, one designed to end the Canadian Human Rights Commission's "monopoly on complaint processing." Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the Review Panel proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal. It recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening of complaints and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal. The changes would eliminate potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate," according to the Review Panel.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done over the last year with respect to the implementation of the Review Panel's recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the Act in the fall of 2002. However, such amendments have not yet been introduced. The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

## Provision of Service/Information to Parties and the Public

For its central mandate — to conduct fair and impartial hearings — the Tribunal has not completed any formal studies or reviews since 2002. However, informal feedback from its clients indicates Registry services are meeting the needs of parties. In accordance with the government's initiative on service delivery, the Tribunal conducted a survey in the fall of 2002 based on the Common Measurement Tool developed by Treasury Board. The survey was administered to the Tribunal's primary clients: complainants, respondents, complainant counsel, respondent counsel and counsel for the Commission.

The results of the survey show that the level of satisfaction with the services provided by the Tribunal is 72 per cent. The survey demonstrates



that the Tribunal is doing very well in all areas assessed by the Common Measurement Tool, except perhaps in its communication about hearing services, an area with which only 60 per cent of questionnaire respondents were satisfied. At the time of the survey, the Tribunal had already started developing a guide that explains the entire case process in non-legal language. It is confident that *What happens next?* A guide to the Tribunal process (available on the Tribunal Web site at [www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules\\_e.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_e.asp)) will help to increase satisfaction in this area.

The clients surveyed also seemed to be confused about the roles of the Tribunal versus that of the Commission, as some comments pertained to a mandate or service offered by the Commission and not by the Tribunal. For this reason, the Tribunal engaged a firm to conduct an analysis of its communication tools and strategies. To respond, the Tribunal developed some new informational materials aimed at clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business. These materials will be available in early 2004.

The Tribunal decided not to conduct another survey this year, as was suggested by the guidelines for the Service Improvement Initiative. This decision stems from concerns as to the validity of results based on responses from the relatively small number of clients who would be available for a survey. Moreover, a period of at least two years is necessary to establish a client base sufficient for the purpose of validating the survey results.

Informally, very few complaints have been received about Tribunal services. The Tribunal did receive an informal complaint about the inability of callers to access the Tribunal's voice-mail system in French. The Tribunal identified the problem and took immediate action to solve it.

## Improve Public Awareness and Use of the Tribunal's Public Documents

As part of the Government On Line initiative, the Tribunal Web site was redesigned according to the Common Look and Feel guidelines as well as the results of a client satisfaction survey. The new site has been operational since early 2003 and comments received from members of the legal community and the public have been positive. Further enhancements were made to improve access to decisions and rulings, including the implementation of a more powerful search engine and decision classification system. A hearings schedule is updated regularly, and new decisions and rulings are available on the date of release (see [www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions)). All previous decisions and rulings continue to be accessible in either HTML or portable document format (pdf) and they are keyword searchable.

In June 2002, the Tribunal published *What happens next?*, a plain-language guide that describes what happens when a human rights case is referred to the Tribunal from the Canadian Human Rights Commission. For publication in early 2004, the Tribunal is developing some new informational materials aimed at clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business.

## Update on Other Tribunal Issues



### Modern Comptrollership

In 2003, the Tribunal made significant progress in completing many of the activities identified in the Modern Comptrollership implementation action plan of November 2002 (available at [http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports\\_e.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_e.asp)).

Completed tasks included the following:

- preparing a departmental employment equity plan;
- identifying roles and responsibilities and service level standards for all positions;
- updating competency profiles for core positions;
- developing training plans for all staff;
- documenting risks and mitigation measures;
- preparing a risk policy and corporate risk profile;
- preparing a departmental policy on values and ethics;
- taking a complete inventory of all assets, furniture and equipment; and
- establishing an Intranet site to communicate information to staff on a wide variety of subjects, including Modern Comptrollership.

Completing these activities provided the Tribunal

with the foundation needed to implement and sustain the Modern Management practices that will provide Canadians with better programs, services and public policies.

### Tribunal Rules of Procedure

Since 1998, the Tribunal Chairperson has had the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. For the past few years the Tribunal has been working with draft rules — making occasional amendments — with a view to one day submitting a refined version to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. At the end of 2002 and beginning of 2003 the Tribunal Chairperson convened roundtable meetings with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules are working. While a number of discreet concerns arose out of these meetings, there seemed to be a consensus that the rules were working well in that they were facilitating timely and orderly disclo-

sure as well as generally enhancing the fairness of the process.

While another set of amendments (largely based on the latest round of counsel feedback) was projected for 2003, this has been delayed due to uncertainties surrounding the participation level of the Commission in cases before the Tribunal. In effect, it appeared for a time that specific changes to the rules might be necessary to address the respective responsibilities of the complainant and Commission in the pre-hearing phase. Nonetheless, the expectation is that regardless of how the situation related to Commission participation evolves, there are enough amendments that do not touch directly on this issue to warrant their prompt implementation in 2004.

## Employment Equity

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received, none of which were made in 2003. To date, there are no open cases and no hearings have been held because the parties have reached settlements before hearings commenced.

The *Employment Equity Act* is scheduled for parliamentary review in 2005.

## Pay Equity

There have been no new pay equity case referrals under s.11 of the Act since 1997. The Tribunal is awaiting, with interest, the recommendations of the Bilson Committee Pay Equity Task Force, upon completion of its review of s.11.

In 2003, hearings continued in one of the Tribunal's two remaining pay equity cases and concluded in the other, as follows:

- *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* – Hearings in this case continued throughout 2003, resulting in 37 hearing days in 2003 and a total of 166 days since hearings began in 1998. A notable change took place in this case in October of 2002, as the CTEA withdrew its complaint against Bell Canada. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to continue, possibly for another two to three years.
- *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post* – After nearly a decade — and comprising a total of 414 hearing days — this is the Tribunal's longest-running case. In 2003, there were 14 days of hearings, during which all parties finished presenting their evidence. Written final submissions were completed early in 2003 and final arguments were heard in the spring and early summer. A final decision may be released by the end of 2004.

## Cases



## Tribunal Decisions Rendered

**Date of decision:** 14/01/2003**Member:** Anne L. Mactavish**Employment:** Public transitDiscrimination on the ground  
of disability

Complaint upheld

***Desormeaux v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission 2003 CHRT 2***

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for nearly nine years. The complainant was frequently absent from work because of a variety of illnesses and injuries, including migraines, kidney stones, gall bladder problems, ovarian cysts, viruses, a broken ankle, a back injury, bronchitis and stress. Her employment was terminated in 1998 because of her chronic absenteeism. She alleged that this constituted discrimination on the basis of disability.

At issue in this case was whether the complainant was disabled, and whether the respondent accommodated the complainant to the point of undue hardship. The respondent argued that no *prima facie* case of discrimination had been established because the complainant could not be considered to be suffering from a disability. However, after considering evidence from the complainant's physician, the Tribunal determined that the migraines from which the complainant suffered did indeed constitute a disability within the meaning of the CHRA. The headaches caused her to become significantly incapacitated and interfered with her ability to do her job. The Tribunal also found that this disability was a factor in terminating her employment. This established a *prima facie* case of discrimination. Moreover, the Tribunal found that the respondent had not accommodated the complainant to the point of undue hardship.

Although the Tribunal accepted that intermittent absenteeism could potentially create undue hardship for an employer, that was not the case here. The Ottawa-Carleton Regional Transit Commission had a large and interchangeable workforce. The services provided by the respondent were time-sensitive, but a system was in place to compensate for driver absences. As a result, the complainant's absences would not have caused an excessive drain on the system. Furthermore, the respondent did not



explore the possibility of providing a non-driving job to the complainant. The complaint was therefore substantiated. The complainant was reinstated to her former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

### **Hill v. Air Canada 2003 CHRT 9**

The complainant was employed as a mechanic with the respondent. He believed his work environment was overtly racial. He also believed that menial tasks were being assigned to him; he considered these tasks to be beneath his dignity. The complainant also experienced problems with his supervisor and alleged that he was supervised more closely than other employees. However, the Tribunal was of the view that the complainant's provocative attitude was partly responsible for this increased level of supervision. The complainant also argued that he was denied the position of Aircraft Planner III because of racial motives. However, the evidence suggested that the complainant was not qualified for the position and had fared badly on the interview.

The Tribunal found that the complaint of discrimination was not substantiated and that the evidence in support of the complaint was vague and impressionistic. Although there was a lack of minorities employed in senior positions with the respondent, the Tribunal could not infer from this that the complainant was discriminated against. Rather, the Tribunal was of the view that the complainant's problems were a product of his own making. Similarly, the Tribunal ruled that the conflict between the complainant and his supervisor was not a product of race, but of the complainant's attitude towards his work and his resentment of authority.

The harassment complaint was based on the racial jokes and graffiti in the workplace. In dealing with a harassment complaint, the Tribunal adopts the perspective of a reasonable victim. In this case, the respondent had put in place a harassment policy. The Tribunal was of the view that management made a serious, albeit limited, attempt to deal with the racial issues in the workplace. The evidence regarding the graffiti was that it was only a problem in the washrooms and that the respondent took steps to control it. As for the racial jokes, the evidence showed that they were a general rather than a specific problem in the respondent's workplace: many mechanics, including the complainant, were not respectful of other employees. It would not be acceptable for the complainant to come before the Tribunal to seek relief for activities in which he willingly participated. Accordingly, the Tribunal dismissed the complaints.

**Date of decision:** 18/02/2003

**Member:** Paul Groarke

**Employment:** Airlines

Discrimination on the ground of race (harassment)

Complaint dismissed



**Date of decision:** 06/03/2003**Member:** Athanasios  
D. Hadjis**Employment:** Public transitDiscrimination on the ground  
of disability

Complaint upheld

***Parisien v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission***  
**2003 CHRT 10**

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for more than 18 years. The complainant suffered through several traumatic episodes from 1979 until 1994, including the end of his engagement, the death of his mother, a violent assault by a bus passenger, the sudden death of his father and death threats made by another passenger. Following the last of these incidents, the complainant began experiencing stomach pains and felt sick. He subsequently went on a leave of absence based on medical certificates issued by his family physician that referred to his state of anxiety and job tension. The complainant was later diagnosed with post-traumatic stress disorder (PTSD) by a psychiatrist and psychologist. He received therapy and was later deemed ready to return to work. However, other unsettling incidents on the job led to a recurrence of his anxieties. He underwent more therapy, and in January 1996 his doctors cleared him for a return to work. The respondent terminated his employment in February 1996 because of chronic absenteeism.

The complainant established a *prima facie* case of discrimination: there was no question that PTSD constituted a disability and that this was a factor in terminating the complainant's employment. The evidence showed that the decision was based on his past record of attendance, which was inextricably linked to his disability. The Tribunal found that the respondent, in contravention of the requirements of its Attendance Management Program, had not made every effort possible to accommodate the complainant. There was no evidence that the respondent consulted the doctors regarding the possibility of alternate employment. Furthermore, the respondent had a large and interchangeable workforce designed to cope with absenteeism. The Tribunal accordingly found that accommodation of the complainant would not impose undue hardship on the respondent. The complainant was reinstated to his former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

**Date of decision:** 04/04/2003**Member:** Paul Groarke**Employment:**  
Federal governmentDiscrimination on the ground  
of sex (harassment)

Complaint dismissed

***Day v. Department of National Defence and Hortie***  
**2003 CHRT 16**

The complainant alleged, among other things, that the individual respondent had sexually harassed her while they were both in the service of the government respondent. Partway through the hearing of the inquiry, the respondents brought an application for the dismissal of the

case on the grounds that the complainant was incapable of testifying or prosecuting the complaint. The Tribunal noted the complainant's assertion in her testimony that other people had planted thoughts or phrases in her mind, certain of which related to the substance of her allegations in the case. It further noted that the complainant's conduct on the witness stand revealed disassociative states and an inability to distinguish between her own disordered perceptions and reality. Ultimately, the Tribunal was unable to assess the accuracy of her testimony and it concluded that her psychological state, both at the time of the events she was testifying about, and at the current time, prevented her from giving testimony that could be relied upon.

On the issue of the complainant's ability to prosecute the case, the Tribunal noted that she was unrepresented and yet had carriage of the complaint. It then observed that she did not have the emotional and psychological resources to participate normally in the process, regardless of any accommodation that could be extended to her. Her behaviour was irrational and she did not appreciate the consequences of the decisions she made in the context of the hearing process. Ultimately, her inability to make meaningful decisions could result in her subjecting herself to irreparable legal, psychological and emotional harm. She was thus found to be incapable of participating in the process or instructing counsel. In these circumstances, the only appropriate recourse was to dismiss the complaint; granting an adjournment to the complainant until she became competent would add an unacceptable delay to a process that had already gone on for too long. The respondents had always denied the allegations, and had had to endure their scandalous repercussions for several years. (Judicial review pending.)

### **Warman v. Kyburz 2003 CHRT 18**

The respondent Kyburz (who did not appear at the hearing) was alleged to have telephonically communicated material that was likely to expose persons identifiable on a prohibited ground of discrimination to hatred or contempt. The Tribunal first noted that the act of posting messages on the Internet fell within the definition of telephonic communication for the purposes of the Act. The Tribunal then reviewed messages posted on the respondent's Web site and found that they asserted that Jewish people are innately devious, treacherous and murderous. The messages stated that Jews intend to kill "white children" and take over the world. Other messages openly advocated the extermination of the Jewish peo-

**Date of decision:** 09/05/2003

**Panel:** Anne L. Mactavish,  
Shirish P. Chotalia,  
Eve Roberts

Telephonic communication of  
hate messages

Complaint upheld

ple. Jews were described as "sub-human", "scum", "vermin" and "low-lives". The messages were rendered more persuasive through reliance on purportedly academic sources.

The Tribunal concluded, in light of the foregoing, that these messages were likely to expose persons of the Jewish faith to hatred or contempt on the basis of religion or perceived race — and in the case of Jews of European descent — national or ethnic origin. The Tribunal also found that the respondent had infringed the Act by retaliating against the complainant. After the complainant filed his complaint against the respondent, the respondent escalated a campaign of Web forum messages directed against the complainant; one posting in particular appeared to be a letter addressed to the complainant's place of employment, urging that he be dismissed. In other postings the respondent threatened the complainant's life, threatened to file criminal charges against him and threatened to distribute flyers in his neighbourhood that were designed to destroy his reputation. The Tribunal ordered the respondent to cease the discriminatory conduct (including the retaliation), and also ordered the payment of a penalty, damages for wilful and reckless conduct, and damages for pain and suffering.

**Date of decision:** 05/06/2003

**Member:** Athanasios  
D. Hadjis

Discrimination on the ground  
of sex (harassment)

Complaint upheld

### ***Bushey v. Sharma* 2003 CHRT 21**

The complainant alleged that the respondent sexually harassed her during the period when they were both members of their union's local executive. The Tribunal found that the complainant was a credible witness whose testimony was detailed, comprehensive, forthright and bolstered by contemporaneous notes. In addition, the respondent's credibility was weakened by his unbelievable assertions of fabrication on the complainant's part, his vague testimony and his failure to even reply to several significant allegations against him.

The Tribunal noted that the respondent directed sexual conduct towards the complainant on numerous occasions. In particular, after driving her home from the union office one afternoon, he suggested that they have sex and asked if he could kiss her. On another occasion, in the union office itself, he pinned her from behind between a chair and a desk, grabbed her forearms, began kissing her hair, head and neck, and insisted that she have sex with him. In addition, he would leer at her and make repeated compliments about her appearance. The Tribunal was also persuaded that the complainant had made it plain, in part through written communications clearly rejecting the respondent's

advances, that his conduct was unwelcome. The unwelcome nature of the respondent's actions should also have been evident to him given the sexual harassment sensitivity training he had received as well as his receipt of an express notification from union colleagues to cease contacting the complainant. Finally, the Tribunal found that the respondent's actions were severe and persistent enough so as to poison the complainant's work environment to the point where she feared for her physical well-being. The Tribunal ordered that the respondent compensate the complainant for part of the expenses related to her change of residence, pay damages for pain and suffering, pay damages for wilful and reckless conduct, and attend a training session in regard to sexual harassment.

***Dawson v. Eskasoni Indian Band 2003 CHRT 22***

The complainant alleged that the respondent had denied him social assistance benefits because he was not a band member, thereby discriminating against him on the basis of race and colour. At the hearing, the respondent conceded that the complainant is entitled to receive social assistance benefits. It agreed to commence paying him benefits and to compensate him in respect of his past entitlement.

The complainant also claimed \$20,000 in damages in respect of his pain and suffering and \$20,000 in respect of the respondent's wilful and reckless conduct. While the Act currently allows damage awards up to these amounts, prior to 1998 the maximum amount allowable for both wilful and reckless conduct as well as suffering in respect of feelings or self-respect was a combined total of \$5,000. The Tribunal noted that the complaint had been filed in 1996, prior to the 1998 amendments that raised the damages limit. The Commission argued, however, that the amendments should still apply, since the refusal to grant the complainant his benefits was a continuing and ongoing discriminatory practice. The Tribunal held that to accept this argument would be to automatically grant retrospective effect to every legislative amendment so long as the complainant continues to suffer from a long past event. It concluded that the amendments could only apply prospectively. Therefore the complainant was subject to the old combined damages limit of \$5,000. The Tribunal considered the deep sense of unfairness the complainant felt when he was denied social benefits as well as the fact that the respondent had continued to deny him benefits despite a 1996 Tribunal decision (in another case) that had held such a denial to

**Date of decision:** 17/06/2003

**Member:** J. Grant Sinclair

Discrimination on the grounds  
of race and colour

Complaint upheld



be discriminatory. It ordered the respondent to pay the maximum payable at the time: \$5,000. It also ordered payments to commence for the future as well as interest on the back payment of benefits.

**Date of decision:** 27/06/2003

**Member:** Athanasios  
D. Hadjis

**Employment:**

Telecommunications/  
broadcasting

Discrimination on the grounds  
of sex, race and national or  
ethnic origin (harassment)

Complaint upheld

***Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel  
and Des Rosiers v. Barbe 2003 CHRT 24***

The complainants alleged that the complainant, Des Rosiers, had been harassed by her supervisor, Barbe, in respect of her race, sex and national or ethnic origin. The harassment was alleged to have occurred while Des Rosiers and Barbe were both employed on the production team of a cultural affairs television show.

The Tribunal found that Barbe (who did not appear at the hearing) had exposed Des Rosiers to conduct implicating a number of prohibited grounds of discrimination. (1) His sexual conduct included gesturing towards his crotch in her presence, making repeated comments about her breasts, advising her to have sex with her colleagues in order to get ahead at work and suggesting she only got her job because she had slept with an executive in the corporation. (2) In addition, he targeted her race and national or ethnic origin by making remarks about her skin colour, comparing her to his dog, stating that dancing was in her blood, exhibiting distaste for all things related to her Haitian background, implying that she was not worthy enough to report on mainstream Québec culture, and exposing her to a demeaning and insulting "masquerade" ridiculing Black persons.

The Tribunal held that Barbe's conduct was clearly undesired and unsolicited. On occasion, Des Rosiers verbally objected to his remarks, but she also expressed her concerns about Barbe's behaviour to management. Ultimately, Barbe ought to have known that conduct such as his was unwelcome. Moreover, given the extended duration of his offensive conduct, the extreme gravity of the week-long masquerade incident and the myriad other incidents attacking numerous facets of Des Rosiers' identity, the Tribunal concluded that her workplace environment had been poisoned. It ordered Barbe to compensate Des Rosiers for psychologists' fees, to pay damages for suffering in respect of feelings, to pay damages in respect of wilful and reckless behaviour, and to attend a training course dealing with harassment and human rights.



***Desrosiers v. Canada Post Corporation* 2003 CHRT 26**

The complainant alleged that the respondent had discriminated against him on the grounds of disability, perceived disability and family status by rejecting his candidacy for a computer technology management position. The Tribunal dismissed the allegation of family status discrimination; it found that while the complainant's family obligations may have been raised in communications with the respondent, ultimately this issue played no role in the respondent's decision not to assign the job to him.

However, the Tribunal noted the respondent's admission that the complainant's candidacy was not accepted because he was medically unfit to perform the requirements of the position due to a back injury. It also noted that although the complainant's physical ability to perform the job duties was limited (e.g., his ability to lift heavy objects), the respondent had rejected the option of hiring another employee to assist the complainant in his performance of the duties without doing a cost analysis of this option. By failing to conduct a financial analysis, the respondent was unable to rely on costs to justify a refusal to accommodate. On the whole, no real or serious consideration was given to possible accommodation at the time the decision was taken to screen out the complainant. As an example, the respondent could have inquired into the feasibility of the complainant performing some tasks with assistive devices. The Tribunal upheld the disability/perceived disability complaint and retained jurisdiction to hear evidence and argument on the question of remedy.

**Date of decision:** 10/07/2003**Member:** Michel Doucet**Employment:** Canada Post Corporation

Discrimination on the grounds of disability, perceived disability and family status

Complaint upheld in part

***Milano v. Triple K Transport Ltd.* 2003 CHRT 30**

The complainant, who has epilepsy, worked as a mechanic for the respondent. Three months after suffering a seizure while at work, he was dismissed. He alleged that the termination of his employment was based on his disability. The Tribunal found that immediately after the complainant's employment was terminated, another individual (who was not an epileptic) began working for the respondent, performing mechanic's duties. The replacement mechanic was no better qualified than the complainant, who, in fact, had superior qualifications and work experience.

The Tribunal rejected the respondent's assertion that the complainant's dismissal was part of an economically motivated downsizing initiative. On the evidence, the company had been actively recruiting mechanics (and had hired the complainant) shortly before it let him go. Moreover, while the

**Date of decision:** 12/09/2003**Panel:** Anne L. Mactavish**Employment:** Trucking

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

replacement mechanic was engaged on a contract basis, this did not save the respondent money. The respondent also claimed that the replacement mechanic was working on trailer refurbishment and therefore not doing the same job that the complainant had been doing. The Tribunal found that most of the replacement mechanic's work was being performed on trucks. If the respondent did not think the complainant could do the trailer work, it could have assigned a longer-term employee to these duties. It was noteworthy that the complainant was not laid off with the possibility for recall. In addition, while the respondent claimed that the complainant was let go on the basis of seniority, seniority played no role in other layoffs.

Ultimately, the Tribunal was convinced that the complainant's disability was a significant factor in the decision to terminate his employment. The Tribunal ordered the respondent to develop a policy and institute training in respect of accommodation of disabled employees and to compensate the complainant for lost wages, pain and suffering, wilful and reckless conduct, legal expenses, and other expenses related to the hearing.

**Date of decision:** 06/11/2003

**Panel:** Anne L. Mactavish,  
Pierre Deschamps,  
Michel Doucet

**Employment:**  
Transportation/bus company

Discrimination on the grounds  
of disability and perceived  
disability

Complaint upheld in part

### *Milazzo v. Autocar Connaisseur Inc.* 2003 CHRT 37

The complainant, a motor coach driver, was dismissed by the respondent because his urine tested positive for cannabis metabolites. He alleged that his dismissal, as well as the respondent's drug testing policy, were discriminatory in respect of disability or perceived disability. Given the complainant's denial (under oath) that he was dependent on cannabis, the Tribunal was unable to conclude that he was disabled within the meaning of the Act. Furthermore, the evidence did not even reveal any "perception" on the part of the respondent that the complainant was drug dependent; the respondent fired him simply because he failed the drug test. Given these facts, the complainant's dismissal was not discriminatory.

As for the respondent's policy, the Tribunal found that pre-employment testing and random testing for drugs was reasonably necessary. Less invasive measures of monitoring for possible employee impairment (such as observation by supervisors) were more expensive and less reliable, especially given the work environment of a motor coach company. On the other hand, drug testing of urine, while it did not establish that an employee was impaired on the job, was proven to assist in identifying drivers who were at an elevated risk of accident. Moreover, a drug-testing policy would deter some employees from using alcohol and drugs in the workplace, and would allow the respondent to comply with American drug-testing legislation.

That said, the Tribunal found that the portion of the policy providing for summary dismissal of employees who tested positive did not provide adequate accommodation of drug-dependent persons. Such persons should be given the opportunity to rehabilitate themselves, with a view to return to work, subject to follow-up monitoring. Accommodation should also be considered for drug-dependent individuals who tested positive in pre-employment tests. The policy was ordered to be modified.

### ***Laronde v. Warren Gibson Limited 2003 CHRT 38***

The complainant (Laronde) alleged sexual harassment and differential treatment in respect of her employment driving tractor-trailers. The Tribunal found that on two occasions the complainant was assessed major disciplinary infractions for late deliveries. She appealed the first infraction, but her arguments were rejected by the respondent on the ground that "a late is a late". Because of this decision, she did not appeal the second infraction even though she had an explanation for this incident. In contrast, a male driver who made a late delivery during the same month she had made her late deliveries merely received a note to file. The respondent was unable to explain this differential treatment. Moreover, the late delivery infractions played a determinative role in the respondent's subsequent decision to dismiss the complainant.

On the question of sexual harassment, the Tribunal accepted that four relevant incidents occurred involving the complainant and a male co-worker: (1) he annotated her trip envelope with a suggestion that she make him coffee; (2) he related a story to other drivers (in her presence) involving a sexual encounter he had had; (3) he sent her a satellite message indicating that another driver, who was waiting to meet her, was in a state of sexual arousal; and (4) he said to others (in her absence), "I'm going to have that bitch fired. I'm tired of her being here." The Tribunal concluded, however, that these incidents were not individually severe enough to constitute sexual harassment. Further, they did not present a persistent pattern of offensive conduct as they took place over at least 18 months. Finally, the Tribunal rejected a separate allegation of differential treatment regarding the respondent's refusal to select Laronde to be an owner/operator; while the respondent's rationale in preferring the male candidates may have been questionable, it did not reveal gender bias. The complainant was awarded lost wages, damages for injury to feelings and self respect, and hearing expenses. (Judicial review pending.)

**Date of decision:** 07/11/2003

**Member:** J. Grant Sinclair

**Employment:** Trucking

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint upheld in part

## Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions

### *Kavanagh v. Correctional Service of Canada* 2003 FCT 89 (Layden-Stevenson J.)

Date of Tribunal decision: 31/08/2001

Date of Federal Court decision: 30/01/2003

The complaint before the Tribunal was filed by a transsexual inmate who alleged that Correctional Service of Canada's (CSC's) policies in respect of transsexuals were discriminatory. The Tribunal held, in particular, that while transsexual inmates require special protection from the general inmate population, CSC should not be obliged to house pre-operative transsexuals in institutions populated by the target gender. It also held, however, that CSC should pay for an inmate to undergo gender reassignment surgery when it was deemed to be an essential medical service by the inmate's physician.

Both CSC and the Commission sought judicial review, which was dismissed in each case by the Court.

With respect to the housing of pre-operative transsexual inmates, the Court found that the Tribunal had properly placed the onus on CSC to show that any change to the current placement policy was impossible: indeed, the Court noted, the Tribunal had found that CSC's policy of simply providing for the placement of pre-operative transsexuals with other inmates of the same biological gender did not satisfy this onus. On the other hand, the Court further found that in rejecting the change to the policy proposed by the Commission, the evidence relied upon by the Tribunal as to the potential for harm to female inmates was not impressionistic in nature.

With respect to the funding of gender reassignment surgery, the Court held that, based on the

evidence, it was reasonably open for the Tribunal to find that such surgery could constitute an essential service in some cases. Furthermore, the Tribunal was correct to hold that the inmate's own physician should determine the necessity of the surgery since only this practitioner (and not a CSC physician) is in a position to make such a determination. Finally the Court held that CSC's arguments with regard to financial cost were not based on sufficient evidence, and thus rightly did not influence the Tribunal's decision.

### *Stevenson v. Canadian Security Intelligence Service* 2003 FCT 341 (Rouleau J.)

Date of Tribunal decision: 05/12/2001

Date of Federal Court decision: 24/03/2003

The Tribunal had awarded the complainant (Stevenson) damages for out-of-pocket expenses in respect of legal fees incurred (1) when he consulted a lawyer prior to filing his complaint and (2) when he sought to make submissions to the Commission prior to referral of the complaint to the Tribunal. The Tribunal also ordered the chief executive of the respondent agency to provide Stevenson with a letter of apology for the discriminatory treatment. The respondent challenged the Tribunal's jurisdiction to make these awards.

The Court held that the Tribunal had the jurisdiction to award damages for legal costs incurred in the course of filing a complaint. It noted observations made in Tribunal case law that the public policy underlying the Act (including the goal of access to the adjudication process) supported such a result. Moreover, Parliament envisioned that a complainant would have the right to be represented by counsel before the Tribunal. As such, when Stevenson consulted a lawyer regarding the well-foundedness of his complaint of discriminatory dismissal, he in effect incurred expenses "as a



result of the discriminatory practice" within the meaning of the CHRA.

On the other hand, the Tribunal did not have jurisdiction to order the respondent to provide a letter of apology. A coerced apology does not advance the primary objective of the CHRA, namely the eradication of discriminatory practices. In addition, the Tribunal's order would force the respondent to utter a misleading and untrue opinion; such an eventuality was not contemplated in s.53 of the CHRA. Moreover, it would be astonishing for the Tribunal to possess such a power when it is not even clear that superior courts have this power.

***Irvine v. Canadian Armed Forces*  
2003 FCT 660 (Noël J.)**

Date of Tribunal decision: 23/11/2001

Date of Federal Court decision: 27/05/2003

The Tribunal found that the respondent (Canadian Armed Forces) had failed to accommodate the complainant (Irvine) to the point of undue hardship when it released him for medical reasons. In so finding, the Tribunal applied the new consolidated approach to accommodation expressed by the Supreme Court of Canada in the *Meiorin* decision. The respondent argued that the Tribunal had erred by failing to consider the principle of universality of service, as set out in a trilogy of Federal Court of Appeal decisions from 1993-94. The universality principle states that, when carrying out a discrimination analysis, one must take into account that all military personnel can be liable to perform combat duties at any time and under any conditions. This principle had been found to constitute a BFOR (*bona fide* occupational requirement) in direct discrimination claims.

The Court found that the Tribunal had not given sufficient consideration to the state of the law at

the time Irvine was discharged, namely the Court of Appeal trilogy pre-dating *Meiorin*. While the Tribunal was entitled to apply *Meiorin* retroactively, it failed to analyze it in the context of the trilogy's universality principle, which had its roots in provisions of the *National Defence Act*. It also failed to recognize that, at the time the decision was made to discharge Irving, there was no duty to accommodate in direct discrimination cases.

***Vollant v. Health Canada, Bouchard and Parenteau* 2003 FCT 799  
(Tremblay-Lamer J.)**

Date of Tribunal decision: 06/04/2001

Date of Federal Court decision: 27/06/2003

The Aboriginal complainant alleged (1) that the Tribunal member had made racially insensitive comments to her representative in the context of a private conversation that took place during a break in the proceedings; (2) that the Tribunal had made erroneous findings of fact; (3) that the Tribunal erred in failing to order disclosure of unexpurgated documents that were in the respondent's possession; and (4) that the Tribunal improperly considered the intent of certain respondents in assessing whether their remarks were discriminatory.

The Court rejected all grounds of review:

- In the conversation in question, the member had inquired whether it would be safe for the Tribunal member, as a non-Aboriginal, to travel to a reserve that was well-known to the complainant's representative. While the practice of having a private conversation with the respondent's representative during a hearing was unwise, in this case it did not reveal a racist or biased attitude on the part of the Tribunal member. Moreover, the Tribunal member's reasons for decision demonstrated that he found



certain Aboriginal witnesses to be very credible. Finally, the complainant did not raise her bias concerns promptly (i.e., before the member himself).

- The record revealed no patently unreasonable findings of fact. Findings of fact generally are the province of the Tribunal, and in this case the member very carefully described in his reasons the evidence he had heard in the hearing.
- As for the non-disclosure of documents, in this case the complainant had been unable to convince the Tribunal that the documents in question were relevant to the inquiry. The Court noted that the Commission did not deem them relevant either because it closed its case without requesting their disclosure. Ultimately, this was a last-minute disclosure request, and the assessment of relevance fell within the Tribunal's discretion.
- The Tribunal did not improperly rely on the non-discriminatory intentions of certain respondents who allegedly made discriminatory comments. Rather, it took into account the context in which the comments were made, something it was entitled to do in order to obtain an accurate picture of them.

***Lincoln v. Bay Ferries Ltd.***  
**2003 FC 1156 (Dawson J.)**

Date of Tribunal decision: 20/02/2002

Date of Federal Court decision: 06/10/2003

The complainant (Lincoln) alleged that the Tribunal had applied the incorrect test for determining if a *prima facie* case of discrimination had been established. The Court reviewed the two tests for a *prima facie* case. Under the *Shakes* test it must be shown that (1) the complainant was qualified; (2) the complainant was not hired; and (3) someone no better qualified but lacking the

feature upon which the complaint is based was hired. Under the *Israeli* test it must be shown that: (1) the complainant belongs to a protected group; (2) he applied and was qualified for a job the employer wanted to fill; (3) he was not hired; and (4) thereafter the employer kept looking for applicants with his qualifications. Lincoln argued that, on the facts of the case, the Tribunal should have applied *Israeli* instead of *Shakes* since Lincoln was a member of a visible minority who was qualified, he was rejected for the job and subsequently the search for candidates continued.

The Court noted that the respondent did not continue to look for other suitable candidates after deciding not to hire Lincoln. Rather, one of the other candidates (Hamilton) who was interviewed some two weeks after Lincoln had always been in the mind of management as a suitable candidate, but Hamilton had only expressed his interest in the position later on. No final hiring decision was made with respect to any candidate until after Hamilton had been interviewed. Thus the Tribunal was entitled to apply *Shakes* and thereby compare Lincoln's qualifications to those of the four individuals hired to do the job in question. Even if the Tribunal had applied *Israeli*, it was apparent that the employer was looking for candidates with superior qualifications to Lincoln in respect of experience and adaptability. Finally, the Tribunal had not made any patently unreasonable errors of fact in assessing and comparing the qualifications of Lincoln vis-à-vis the other candidates.

The complainant has appealed this case to the Federal Court of Appeal.

**Wignall v. Minister of National Revenue  
2003 FC 1280 (O'Reilly J.)**

Date of Tribunal decision: 08/06/2001

Date of Federal Court decision: 04/11/2003

The complainant, who is deaf, received a federal government grant for disabled students, which he passed on to his university to help it defray the cost of providing him with sign language interpretation. The Tribunal held that the respondent did not discriminate against the complainant when it treated the grant as taxable income.

The Court agreed that treating the grant as taxable income was not discriminatory on the ground of disability. It noted that the Tribunal had erred in adopting a definition of discrimination that had been developed for equality rights cases based on s.15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Under the Act, discrimination is defined as adverse treatment on a prohibited ground. That said, the Tribunal did address the essential legal question in the case, and the improper aspects of its analysis did not contaminate its overall conclusion.

On the merits of the issue, the Tribunal acted reasonably when it noted that the complainant was not treated differently from other grant recipients and that the tax consequences flowing from his grant were unrelated to his disability. Further, the complainant suffered no adverse financial consequence from the tax policy; the grant put him further ahead than he was before, and while its taxable nature reduced his refundable tax credit by \$25, this financial cost was a product of the university's request that he turn over the full amount of his grant (instead of holding back a portion to cover tax liability). Moreover, the first \$500 of the grant in question was tax exempt, which revealed the respondent's desire to alleviate the tax consequences of treating grants as income. Ultimately,

the respondent's conduct was grounded in the *Income Tax Act*; to change it would have required a constitutional challenge.

**Morris v. Canadian Armed Forces 2003 FC  
1373 (Simpson J.)**

Date of Tribunal decision: 20/12/2001

Date of Federal Court decision: 20/11/2003

The Tribunal had found that the respondent discriminated against the complainant (Morris) on the basis of age when it assessed his suitability for promotion in a national merit list ranking. In so finding, the Tribunal was of the view that it is not always necessary to know whether other individuals who obtain promotions are in fact qualified for the position, or whether they possess the same trait as the complainant. If a complainant can present other evidence suggesting that discrimination was a factor in denying a promotion, a *prima facie* case of discrimination will be made out, and it will be up to the respondent to provide an explanation.

The Court disagreed. It held that a complainant is always obliged to tender evidence of the qualifications of other candidates ("comparison evidence") where he or she alleges discrimination in a promotion process unless there were no other candidates. On the facts of the Morris matter, there actually were other candidates who (unlike Morris) were successfully promoted; thus comparison evidence should have been presented in order to make out a *prima facie* case. The Court went on to say that if comparison evidence had not been available, a *prima facie* case could have been made out on the strength of other evidence presented, as follows: (1) evidence that the assessment process did not define how one evaluated a candidate's "potential"; (2) evidence that evaluation of "employability" included the time remaining in a candidate's career; and (3) evidence that Morris's score under "potential" dropped in successive evaluations as he

aged. Finally, assuming a valid *prima facie* case had been made out, thereby requiring the respondent to provide an explanation, the Court held that the Tribunal was entitled to question the validity of such an explanation, given that the respondent had failed to tender comparison evidence. The Commission has appealed this decision to the Federal Court of Appeal.

***Carter v. Canadian Armed Forces*  
2003 FCA 86 (Richard C.J./Desjardins/  
Rothstein J.J.A.)**

Date of Tribunal decision: 02/03/2000

Date of Federal Court of Appeal decision: 17/02/2003

The complainant (Carter) had been forced to retire and was entitled to several months' lost wages to compensate him for age discrimination. The Commission argued that he was not required to deduct his pension income from his lost wages claim on account of the "insurance exemption"

principle of tort law. This principle states that "...a tortfeasor ought not to benefit from a plan of insurance paid for by the victim as a result of his or her prudence and forethought." Other authorities invoked by the Commission suggested that (1) the insurance exemption could apply to pension plans where the employee contributes to the plan; and (2) damages under the Act should generally be assessed according to tort law principles. At the original hearing of the complaint, the Tribunal had agreed with the Commission's submissions and had not deducted the pension income.

The Court, however, found that regardless of whether the insurance exemption applied, the *Canadian Forces Superannuation Act* prevented any contributor from receiving pension income and salary income in respect of the same period. Therefore, the complainant's pension income was deducted from his award for lost wages.

## Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

In addition to the 12 decisions rendered on the merits of discrimination complaints, the Tribunal also issued over 30 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. This is a continuing upward trend that has been observed over several years. Among the issues addressed in the 2003 rulings were matters related to disclosure (or the related issue of privilege protecting disclosure), matters related to third-party settlements and requests to join additional respondents to the case.

Two possible trends can be identified. The first is that the number of rulings on motions challenging the Tribunal's independence and impartiality has declined significantly. This is largely due to the Supreme Court of Canada's decision of June 26, 2003 in *C.T.E.A. v. Bell Canada* (discussed on pages 7-8 of this report) wherein it declared that the legislative structure of the CHRA does not raise a reasonable apprehension of institutional bias.

The second trend has to do with objections by respondents related to the Commission's level and mode of participation in cases. Specifically, several rulings have been rendered dealing with the Commission's obligations in connection with the making of opening statements.

## Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings

The Federal Court rendered four decisions that reviewed Tribunal rulings. Three of these decisions were essentially dealing with requests to stay the Tribunal proceedings. Generally, the applicants were already challenging an aspect of the human rights process in Court and wanted the Tribunal to adjourn until these other challenges had been adjudicated. In each case, a stay was denied, with a key theme being that litigation before the Tribunal that may eventually prove needless in the event of intervening Court rulings does not constitute irreparable harm necessitating a stay.

The final ruling dealt with an allegation of bias arising from a Tribunal member's intervention in the cross-examination of the complainant at the hearing. It is discussed in greater detail below.

### *Caza v. Télé-Métropole, Malo* 2003 FC 811 (Pinard J.)

Date of Tribunal ruling: 29/04/2002

Date of Federal Court decision: 04/07/2003

The Commission alleged that during the cross-examination of the complainant (Caza) at the hearing, the Tribunal had (1) acted in a biased fashion by suggesting a comparison between Caza and a well-known public figure linked to terrorism; (2) refused to allow Caza to make submissions; and (3) questioned Caza or otherwise intervened on 294 occasions, making at times hurtful, inopportune and condescending remarks to her. The Commission brought a motion asking the Tribunal member to recuse himself from the case due to these alleged improprieties, and when the member denied the motion, it sought judicial review of the Tribunal's ruling.



The Court dismissed the judicial review application for the following reasons:

- The remarks relating to the public figure were not said in jest, as alleged by the Commission. Rather, the Tribunal member was, through an example, trying to assist Caza in clarifying her opinion that the racist character of comments can vary depending on one's perception of them. While the member's intervention was perhaps unnecessary and imprudent, taken in context it did not compromise his impartiality. Review of another intervention of a similar nature demonstrated that the member was merely trying to help Caza understand the question posed to her in cross-examination. He was not adopting as his own the disdainful comment that had been put to her by counsel.
- Caza was not denied the right to be heard. Under a protocol established prior to her testimony, she agreed to adopt the same position as that taken by the Commission, but retained the right to make "on-the-spot" submissions if an issue arose, provided she consulted Commission counsel first. She did not have the right to interrupt her own cross-examination in order to have

opposing counsel explain the purpose of his questions. It was up to the Commission counsel to object to the relevance of questions; alternatively, Caza could intervene herself, after consulting Commission counsel. At no time did Caza seek to consult Commission counsel, nor did the latter ever support objections voiced by Caza or object to the application of the protocol by the member.

- The Tribunal did not truly intervene 294 times. On several of these occasions, for instance, the member was merely trying to hear what had been said by Caza. Further, some of his interventions allowed Caza to correct inaccuracies and contradictions in her testimony. His remarks were not hurtful to Caza, but rather were properly motivated by "the search for the truth," and Commission counsel did not object to them at the time they were made.

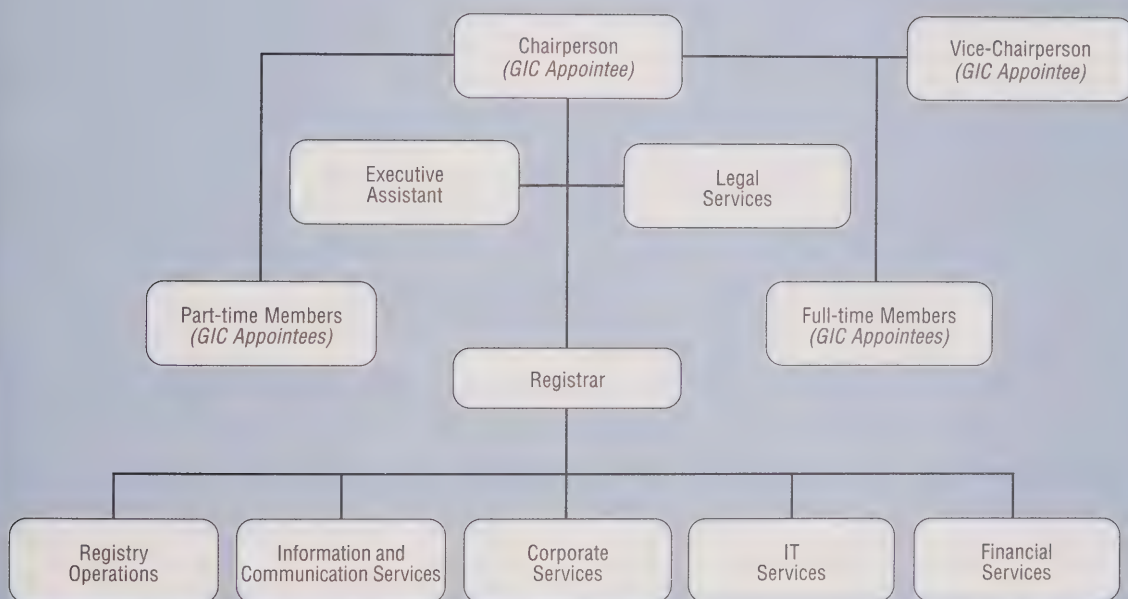
On the whole, while the record revealed occasional impatience by the Tribunal member, the overriding impression given by the entire context was that the member sought to make the hearing as equitable as possible for the complainant.



# Appendix 1



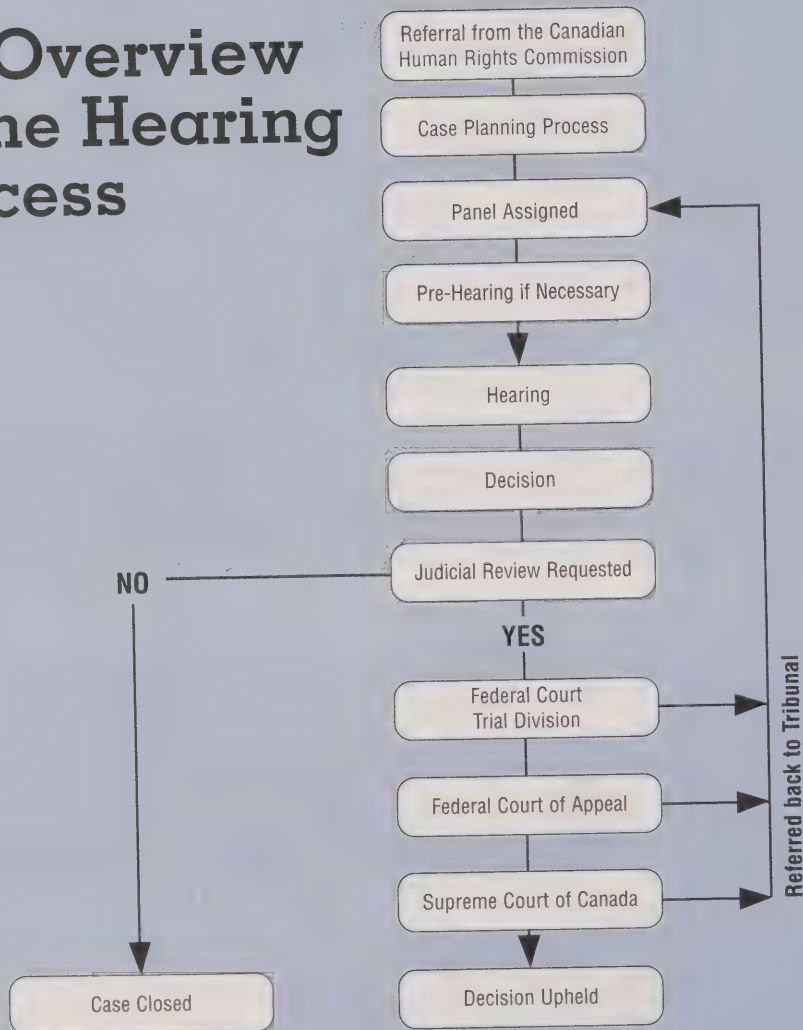
## Organization Chart



## Appendix 2



### An Overview of the Hearing Process



## Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

## Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In many cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from 8 to 10 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in

judgment, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

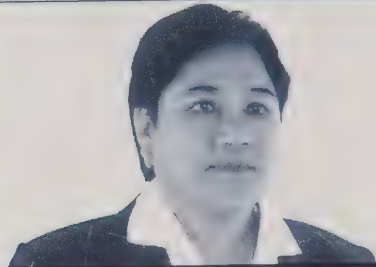
## Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court of Canada. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

## Appendix 3



# Canadian Human Rights Tribunal Members

## Full-Time Members



**Anne L. Mactavish**

**Tribunal Chairperson** (January 1 - November 19, 2003)

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was acting President of the Panel in 1995 and President in 1996, before her appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada. On November 19, 2003, Ms. Mactavish was appointed a judge of the Federal Court.

**J. Grant Sinclair, Q.C.**

**Vice-Chairperson** (Acting Chairperson as of November 19, 2003)

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.



## Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.



## Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.



## Part-time Members

### Shirish P. Chotalia

#### Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.







### Pierre Deschamps

#### Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.



### Reva Devins

#### Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.

### Michel Doucet

#### New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

## Roger Doyon

### Quebec

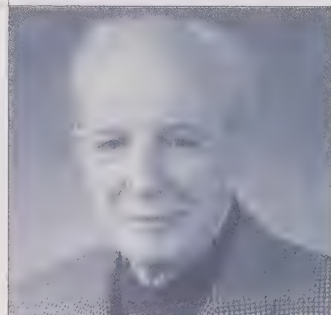
Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. His term was renewed in 2001. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.



## Claude Pensa, Q.C.

### Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. His term was renewed in 2002. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario law firm of Harrison Pensa.



## Eve Roberts, Q.C.

### Newfoundland and Labrador

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and reappointed in 2002. Ms. Roberts was called to the Alberta Bar in 1965 and to the Newfoundland Bar in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Ms. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994. Ms. Roberts resigned from the Tribunal in September 2003.



## Appendix 4



# The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

### Registrar

Michael Glynn

### Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

### Counsel

Greg Miller

### Executive Assistant to Chairperson & Vice-Chairperson

Line Joyal

### Registry Officers

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Pauline LeBlanc

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

### Registry Officer — Equal Pay

vacant

### Mediation Coordinator

Francine Desjardins-Gibson

### Administrative and Hearings Assistant

Nathalie Rodrigue

### Chief, Information Technology Services

Julie Sibbald

Data Entry Assistant

Alain Richard

Chief, Corporate Services

Bernard Fournier

Human Resources Coordinator

Karen Hatherall

Senior Administrative Assistant

Thérèse Roy

Administrative Assistant

Jacquelin Barrette

Information and  
Communications Officer

Ramona Jauneika-Devine

Chief, Financial Services

Doreen Dyet

Analyst, Financial Services

Nancy Hodgson-Grey

## Appendix 5

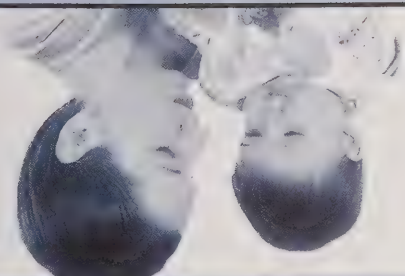


# How to Contact the Tribunal

Canadian Human Rights Tribunal  
160 Elgin Street  
11th Floor  
Ottawa, Ontario  
K1A 1J4  
Tel: (613) 995-1707  
Fax: (613) 995-3484  
e-mail: [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)  
Web site: [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)



## Annexe 5



# Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne  
160, rue Elgin

11<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707

Téléc. : (613) 995-3484

Courriel : [registret@crt-icdp.gc.ca](mailto:registret@crt-icdp.gc.ca)

Site web : [www.crt-icdp.gc.ca](http://www.crt-icdp.gc.ca)

Adjoint à l'entrée des données

Alain Richard

Chef, Services organisationnels

Bernard Fournier

Coordinatrice des ressources humaines

Karen Hatherall

Adjointe administrative principale

Thérèse Roy

Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

Agente d'information et de  
communications

Ramona Jauneika-Devine

Chef, Services financiers

Doreen Dyer

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

## Annexe 4



# Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glyn

Gestionnaire, Activités du Greffe

Gwen Zappa

Avocat

Greg Miller

Attachée de direction

Lise Joly

Agent et Agentes du Greffe

Linda Barber

Diane Desormeaux

Holly Lemoine

Roch Levac

Carol Ann Middleton

Nicole Bacon

Pauline LeBlanc

Agent du Greffe — Équité salariale

poste à pourvoir

Coordonnatrice de la médiation

Françine Desjardins-Gibson

Adjointe à l'administration et

aux audiences

Nathalie Rodrigue

Chef, Services de la technologie  
de l'information

Julie Sibbald

## Roger Doyon Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2001. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.



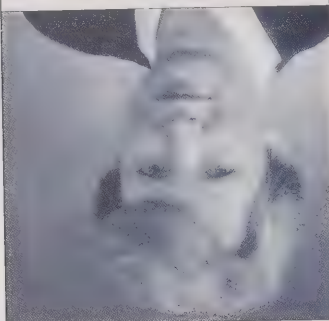
## Claude Pensa, c.r. Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.



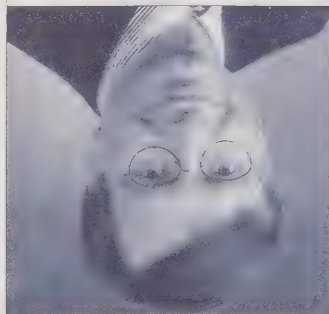
## Eve Roberts, c.r. Terre-Neuve et Labrador

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. M<sup>me</sup> Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M<sup>me</sup> Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.



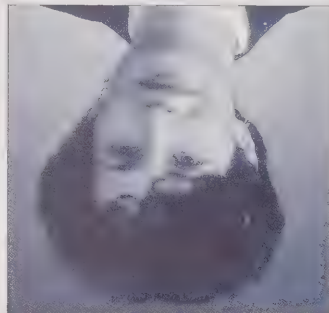
## Pierre Deschamps Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.



## Reva Devins Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, M<sup>me</sup> Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. M<sup>me</sup> Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.



## Michel Doucet Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de *common law*) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.



## Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.



## Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de *common law* à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.



## Membres à temps partiel

### Shirish P. Chotalia Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M<sup>me</sup> Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



## Annexe 3



# Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à temps plein

Anne L. Mactavish

Présidente du Tribunal (du 1<sup>er</sup> janvier au 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente du Comité en 1995, puis présidente en 1996, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M<sup>me</sup> Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada. M<sup>me</sup> Mactavish a été nommée juge à la Cour fédérale le 19 novembre 2003.

J. Grant Sinclair, c.r.

Vice-président (président depuis le 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

## Renvoi par la Commission Canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidence envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant de désigner un membre instructeur, ou trois selon le cas, pour instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte. Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information pour que le Greffe détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement le président ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

## Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques. Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans plusieurs cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse. Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où

## Appels

emanent la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la Loi. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées. Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

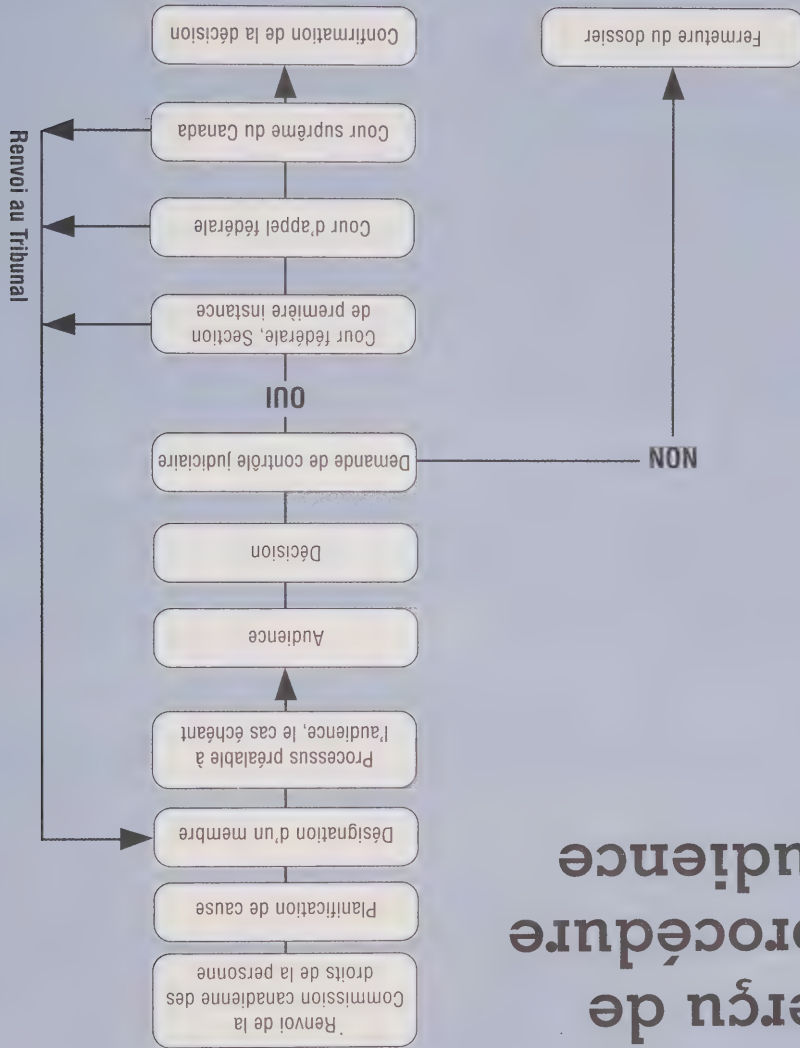
Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.



## Annexe 2



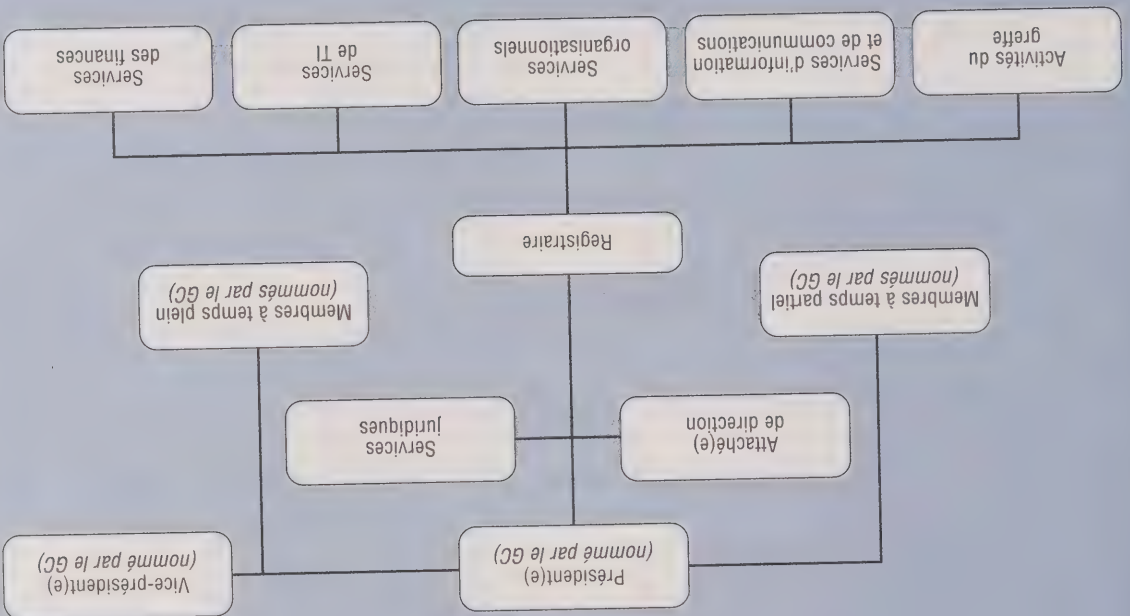
# Aperçu de la procédure d'audience



# Annexe 1



## Organigramme





sumées impropriétés. La requête ayant été rejetée, la Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision sur requête du Tribunal.

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire

pour les motifs suivants :

- Les remarques sur le personnage connu n'ont pas été faites dans une intention de moquerie comme l'alléguait la Commission. Le membre instructeur essayait, au moyen d'un exemple, d'aider Mme Caza à bien montrer que le caractère raciste des commentaires est fonction de la perception qu'en ont les gens. L'intervention était peut-être inutile et imprudente, mais prise en contexte, elle ne compromet pas l'impartialité de son auteur. L'examen d'une autre intervention de nature similaire a démontré que le membre instructeur voulait seulement aider Mme Caza à comprendre la question qui lui était posée en contre-interrogatoire. Il ne faisait pas sien le commentaire dédaigneux dont discutait son conseil judiciaire.
- Mme Caza n'a pas perdu le droit de se faire entendre. En vertu d'un protocole établi avant son témoignage, elle avait accepté d'adopter la même position que celle que défendait la Commission mais conservait le droit de faire des remarques « sur place » en cas de problème, à condition de consulter d'abord le conseiller juridique de la Commission. Elle n'avait pas le droit d'interrompre son propre

- Le Tribunal n'est pas vraiment intervenu 294 fois. En plusieurs de ces occasions, le membre instructeur essayait tout au plus d'entendre ce que disait Mme Caza. En outre, certaines de ses interventions ont d'ailleurs permis à Mme Caza de corriger des inexactitudes et des contradictions de son témoignage. Ses remarques n'étaient pas blessantes pour Mme Caza mais motivées à bon droit par la « recherche de la vérité » et le conseiller juridique de la Commission ne les a d'ailleurs pas contestées au moment où elles ont été faites.
- Au total, même si le dossier révèle l'impatience du membre instructeur à l'occasion, l'impression générale qui ressort du contexte global est que le membre instructeur a tenté de rendre l'audience le plus équitable possible pour la plaignante.

## Contrôle judiciaire des décisions sur requêtes du Tribunal par la Cour fédérale

La Cour fédérale a prononcé quatre jugements concernant des décisions sur requêtes rendues par le Tribunal. Trois de ces jugements répondaient essentiellement à des demandes de suspension de procédures. En règle générale, les demandeurs contestent déjà en Cour un aspect du processus relatif aux droits de la personne et voulaient que le Tribunal suspende sa procédure en attendant le jugement sur cette question. Dans chaque cas, la Cour a refusé la suspension, le thème récurrent étant que le risque qu'un conflit porté devant le Tribunal se révèle sans fondement par suite d'un jugement de la Cour ne constitue pas un tort irréparable exigeant une suspension.

Le dernier de ces jugements touchait une allégation de partialité du fait de l'intervention d'un membre du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante à l'audience. L'affaire est exposée plus en détail ci-dessous.

### *Caza c. Télé-Métropole, Malo* 2003 CF 811 (Juge Pinard)

Date de la décision du Tribunal : 29-04-2002  
Date du jugement de la Cour fédérale : 04-07-2003

La Commission a allégué que, au cours du contre-interrogatoire de la plaignante (M<sup>me</sup> Caza) à l'audience, le membre instructeur : 1) avait fait preuve de partialité en suggérant une comparaison entre M<sup>me</sup> Caza et une personne bien connue, liée à des activités terroristes; 2) avait refusé de laisser M<sup>me</sup> Caza présenter ses arguments; et 3) avait interrogé M<sup>me</sup> Caza ou était autrement intervenu en 294 occasions, faisant parfois des commentaires blessants, importuns ou condescendants à son endroit. La Commission a formulé une requête demandant au membre instructeur de se récuser du fait de ces pré-

## Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires

Outre les 12 décisions rendues sur le bien-fondé de plaintes de discrimination, le Tribunal a également rendu plus de 30 décisions sur requêtes (avec motifs) relatives à des questions de procédures, de preuve, de compétences ou de réparation. On observe une tendance continue à la hausse depuis plusieurs années. Parmi les questions visées par les décisions sur requêtes de 2003, mentionnons la divulgation d'information (ou la question connexe du privilège protégeant contre la divulgation), le règlement avec un tiers et les demandes d'adjoindre d'autres intimes à une affaire.

Deux tendances se dégagent. La première est que le nombre de décisions sur requête touchant l'indépendance et l'impartialité du Tribunal a diminué considérablement. Il faut y voir en grande partie l'incidence de l'arrêt prononcé par la Cour suprême le 26 juin 2003 dans *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* (résumé en pages 7 et 8 du présent rapport), qui établit que la structure législative du TCDF ne soulève pas une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La seconde tendance concerne les objections des intimes quant au degré et au mode de participation de la Commission aux affaires. Plus précisément, le Tribunal a rendu plusieurs décisions touchant les obligations de la Commission relativement à l'exposé préliminaire.

Commission a soutenu qu'il n'était pas tenu de déduire le revenu de sa pension du montant réclamé pour rémunération perdue étant donné le principe de l'exception consentie pour une assurance établie par le droit de la responsabilité délictuelle selon lequel « l'auteur du délit civil devrait assumer la perte du régime d'assurance souscrit par une victime qui fait ainsi preuve de prudence et de prévoyance [traduction] ». La Commission a fait valoir d'autres sources suggérant que : 1) l'exception s'appliquait aux régimes de pension si l'employé cotisait au régime; et que 2) les domages-intérêts versés en application de la Loi devaient généralement être évalués en fonction des principes du droit de la responsabilité délictuelle. À l'audition initiale de la plainte, le Tribunal a souscrit aux arguments de la Commission et conclu qu'il ne fallait pas déduire le revenu de pension.

La Cour a conclu au contraire que peu importe l'application de l'exception consentie pour une assurée, la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes empêchait tout cotisant de cumuler un revenu de pension et un salaire pour une même période. Le revenu de pension du plaignant a donc été déduit de l'indemnité pour rémunération perdue.

L'intimé de fournir une explication.

La Cour a renversé la décision, maintenant qu'il incombe toujours au plaignant de prouver les compétences des autres candidats (« preuve par comparaison ») s'il allégué qu'il y a discrimination dans le processus de promotion, à moins qu'il n'y ait pas d'autres candidats. En l'espèce, il y avait effectivement d'autres candidats qui (au contraire de M. Morris) ont obtenu une promotion. Le plaignant aurait donc dû présenter une preuve par comparaison pour établir une preuve *prima facie*. La Cour a ajoutée que, faute de comparaison possible, le plaignant aurait pu établir une preuve *prima facie* sur la foi des autres preuves présentées, notamment, en prouvant : 1) que le processus d'évaluation ne définissait pas la façon dont le « potentiel » des candidats serait évalué; 2) que l'évaluation de l'employabilité reposait entre autres sur le temps qu'il restait à la carrière des candidats; et 3) que la note attribuée à M. Morris pour son « potentiel » avait diminué au cours d'évaluations successives à mesure qu'il avançait en âge. Enfin, la Cour a conclu que, même si le plaignant avait établi une preuve *prima facie*, ce qui oblige l'intimé à fournir une explication, le Tribunal pouvait douter de la validité de cette explication, car l'intimé n'avait pas présenté une preuve par comparaison. La Commission a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel fédérale.

**Carter c. Forces armées canadiennes**  
**2003 CAF 86 (Juge en chef Richard et**  
**Juges Desjardins et Rothstein)**

Date de la décision du Tribunal : 02-03-2000

Date du jugement de la Cour d'appel fédérale :

17-02-2003

Le plaignant (M. Carter) a été forcé de prendre sa retraite et était admissible à l'indemnisation de plusieurs mois de perte de rémunération censée compenser la discrimination fondée sur l'âge. La

motif de distinction illicite. Cela dit, le Tribunal a réglé la question de droit fondamentale en l'espèce et les déficiences de son analyse n'influent pas sur la conclusion globale.

Sur le fond, le Tribunal a agi de manière raisonnable en soulignant que le plaignant n'avait pas été traité différemment des autres bénéficiaires de subventions et que les conséquences de la subvention sur le plan fiscal n'étaient en rien liées à sa déficience. En outre, la politique fiscale n'a eu aucune répercussion financière négative sur le plaignant. La subvention l'a fait progresser. Certes, le fait qu'elle soit assimilable à un revenu impossible a eu pour effet de réduire son crédit d'impôt de 25 \$, mais ce coût financier résulte de ce que l'université a exigé le plein montant de la subvention (au lieu de retenir une portion égale à l'obligation fiscale). De plus, les 500 premiers dollars de la subvention étaient exempts d'impôt, ce qui révèle la volonté de l'intime d'atténuer les conséquences fiscales du traitement de la subvention comme un revenu impossible. Au bout du compte, la conduite de l'intime repose sur la Loi de l'impôt sur le revenu. Il aurait fallu, pour la faire modifier, remettre en question la constitutionnalité de cette loi.

### **Morris c. Forces armées canadiennes** **2003 CF 1373 (Juge Simpson)**

Date de la décision du Tribunal : 20-12-2001  
Date du jugement de la Cour fédérale : 20-11-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée avait fait preuve de discrimination contre le plaignant (M. Morris) sur la base de l'âge en classant son aptitude à la promotion sur une liste nationale de candidats par ordre de mérite. Le Tribunal estimait qu'il n'était pas toujours nécessaire de savoir si d'autres personnes qui sont promues ont, de fait, les compétences requises ou possèdent les mêmes traits que le plaignant. Si le plaignant peut montrer d'autres éléments de preuve suggérant que la discrimination est l'un des motifs de refus d'une promotion, une preuve *prima facie* de

n'avait manifesté que plus tard son intérêt pour le poste. Aucune décision finale d'embauche n'a été prise à l'égard de qui que ce soit avant l'entrevue accordée à la candidature Hamilton. Le Tribunal était donc en droit d'appliquer les critères de la décision *Shakes* et de comparer les compétences de M. Lincoln à celles des quatre personnes nommées au poste en question. Même si le Tribunal avait appliqué les critères de la décision *Israeli*, il est clair que l'employeur cherchait des candidats plus qualifiés que M. Lincoln en matière d'expérience et d'adaptabilité. Enfin, le Tribunal n'a pas commis d'erreurs de faits manifestement déraisonnables en évaluant et en comparant les compétences de M. Lincoln en regard de celles des autres candidats.

**Wignall c. Ministre du Revenu national**  
**2003 CF 1280 (Juge O'Reilly)**  
Date de la décision du Tribunal : 08-06-2001  
Date du jugement de la Cour fédérale : 04-11-2003

Le plaignant, qui est sourd, a reçu du gouvernement fédéral une subvention pour étudiants ayant une déficence permanente, qu'il a versée à l'université qu'il fréquentait pour régler une partie des coûts des services d'interprétation en langage gestuel. Le Tribunal a conclu que l'intime n'avait pas agi de façon discriminatoire à l'égard du plaignant en traitant la subvention comme étant un revenu impossible.

La Cour a confirmé que le fait de traiter la subvention comme un revenu impossible ne constituait pas une pratique discriminatoire fondée sur une déficience. Elle a toutefois souligné que le Tribunal avait erré en adoptant une définition du terme « discrimination » élaborée pour les affaires de droits à l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En vertu de la LCDP, la discrimination est définie comme un traitement défavorable pour un



- Le Tribunal n'a pas accordé trop de poids aux intentions non discriminatoires de certains intimés censés avoir prononcé des commentaires racistes. Il a plutôt tenu compte du contexte entourant ces commentaires, ce qu'il avait tout à fait le droit de faire pour en obtenir une représentation exacte.

**Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2003 CF 1156**

(Juge Dawson)

Date de la décision du Tribunal : 20-02-2002

Date du jugement de la Cour fédérale : 06-10-2003

Le plaignant (M. Lincoln) a allégué que le Tribunal n'avait pas appliqué les bons critères pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. La Cour a examiné les deux ensembles de critères pertinents. Selon les critères établis par la décision *Shakes*, il faut déterminer que : 1) le plaignant a les compétences requises; 2) le plaignant n'a pas été engagé; et 3) l'employeur a engagé une personne qui n'était pas mieux qualifiée mais qui ne possédait pas la caractéristique sur laquelle repose la plainte. Selon la décision *Israeli*, il faut établir que :

- 1) le plaignant appartient à un groupe protégé; 2) il s'est porté candidat au poste que l'employeur désirait combler et qu'il possédait les compétences voulues; 3) il n'a pas été engagé; et 4) l'employeur a continué d'étudier les demandes de candidats possédant les mêmes qualifications que le plaignant. M. Lincoln a soutenu que, en vertu des faits en cause, le Tribunal aurait dû appliquer les critères de la décision *Israeli* et non ceux de la décision *Shakes*, puisqu'il appartenait à une minorité visible, qu'il avait les compétences requises, que sa candidature a été rejetée et que l'employeur a continué d'étudier des candidatures. La Cour a souligné que la partie intimée n'avait pas continué d'étudier des candidatures après avoir rejeté celle de M. Lincoln. L'un des autres candidats (Hamilton) auxquels une entrevue a été accordée quelque deux semaines après celle de M. Lincoln avait toujours été dans les visées de la direction, mais

cours de l'audience; 2) le Tribunal avait mal jugé les faits; 3) le Tribunal avait erré en n'ordonnant pas la divulgation d'une version non expurgée des documents que la partie intimée avait en sa possession; et 4) le Tribunal n'avait pas accordé suffisamment de poids à l'intention de certains intimés dans l'évaluation du caractère discriminatoire de leurs commentaires.

La Cour a rejeté tous les motifs de la demande

de contrôle :

- Au cours de la conversation en question, le membre instructeur a demandé s'il était risqué pour lui, non-Autochtone, de se rendre dans une réserve bien connue du représentant de la plaignante. Si l'idée d'une conversation privée avec le représentant de la plaignante au cours de l'audience n'était pas très avisée, elle ne révèle pas une attitude raciste ou partielle de la part du membre du Tribunal. Par ailleurs, les motifs éayant la décision rendue par le membre instructeur montrent que ce dernier a jugé certains témoins autochtones très crédibles. Enfin, la plaignante n'a pas manifesté très rapidement ses inquiétudes (auprès du membre instructeur lui-même).
- Le dossier ne révèle aucune conclusion manifestement déraisonnable dans la constatation des faits. Celle-ci relève généralement du Tribunal et, en l'espèce, le membre instructeur a très soigneusement décrit dans ses motifs la preuve qu'il avait entendue à l'audience.

- La plaignante n'a pas réussi à convaincre le Tribunal que les documents dont elle demandait la divulgation étaient pertinents en l'espèce. La Cour a souligné que la Commission ne les avait pas non plus jugés pertinents puisqu'elle avait fermé son dossier sans demander leur divulgation. En fait, la demande de divulgation a été faite à la dernière minute et il appartenait au Tribunal d'en évaluer la pertinence.



1) pour retenir les services d'un avocat avant de

déposer sa plainte; et 2) pour présenter son dossier à

la Commission avant que le Tribunal ne soit saisi de sa

plainte. Le Tribunal avait aussi ordonné au premier

dirigeant de la partie intimée d'adresser à M. Stevenson

une lettre d'excuse relative au traitement discrimina-

toire. L'intimée a contesté la capacité du Tribunal de

rendre de telles décisions.

La Cour a confirmé que le Tribunal avait compétence

pour accorder des dommages-intérêts relativement aux

frais juridiques assumés pour le dépôt d'une plainte,

rappelant quelques décisions jurisprudentielles selon

lesquelles la politique gouvernementale qui sous-tend

la Loi (y compris l'objectif d'accessibilité du processus

de règlement) justifiait ce résultat. La Cour a ajouté que

le Parlement avait voulu que le plaignant ait le droit

d'être représenté par un conseiller juridique devant le

Tribunal. Aussi, quand M. Stevenson a consulté un

avocat sur le bien-fondé de sa plainte de congédiement

discriminatoire, il a bel et bien engagé des dépenses

« entraînées par l'acte » aux termes de la LCDP.

Par contre, le Tribunal n'avait pas compétence pour

ordonner à l'intimée de fournir une lettre d'excuses.

Les excuses forcées ne sont pas conformes à l'objectif

premier de la LCDP, notamment l'éradication des pra-

tiques discriminatoires. Par ailleurs, l'ordonnance du

Tribunal aurait forcé l'intimée à exprimer une opinion

fallacieuse et fausse, une éventualité que ne prévoit

pas l'article 53 de la Loi. Enfin, il aurait été surprenant

que le Tribunal ait un tel pouvoir, alors qu'il n'est pas

certain que les tribunaux supérieurs en disposent.

## **Irvine c. Forces armées canadiennes**

**2003 CFPI 660 (Juge Noël)**

Date de la décision du Tribunal : 23-11-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 27-05-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée

(Forces armées canadiennes) n'avait pas composé

avec M. Irvine au point de subir de contrainte exces-

sive en le renvoyant pour raisons médicales. Ce

faisant, le Tribunal appliquait la nouvelle méthode

unifiée d'accommodement exprimée par la Cour

suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*. La partie

intimée a soutenu que le Tribunal avait erré en ne

considérant pas le principe de l'universalité des serv-

ices établi par trois jugements de la Cour d'appel

fédérale de 1993 à 1994. Selon ce principe, l'analyse

d'une situation présumée discriminatoire doit tenir

compte de ce que tout le personnel militaire peut

devoir accomplir les tâches liées au combat, en tout

temps et en toutes circonstances. Les tribunaux qui

ont entendu des plaintes de discrimination directe

ont déterminé que ce principe constituait une EPJ

(exigence professionnelle justifiée).

La Cour a estimé que le Tribunal n'avait pas suffi-

samment pris en considération l'état du droit au

moment où M. Irvine a été renvoyé, notamment, les

trois jugements de la Cour d'appel précédant l'arrêt

*Meiorin*. Le Tribunal pouvait appliquer les principes

établis par l'arrêt *Meiorin* rétroactivement, mais il n'a

pas analysé le contexte du principe d'universalité

qu'établissent ces trois jugements et qui émane de

dispositions de la *Loi sur la défense nationale*. La Cour

a conclu en outre que le Tribunal n'avait pas tenu

compte du fait que, au moment où les Forces armées

ont décidé de renvoyer M. Irvine, les causes de

discrimination directe n'étaient pas associées à

l'obligation d'accommodement.

**Vollant c. Santé Canada, Bouchard**

**et Parenteau 2003 CFPI 799**

**(Juge Tremblay-Lamer)**

Date de la décision du Tribunal : 06-04-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 27-06-2003

La plaignante autochtone alléguait que : 1) le mem-

bre instructeur avait eu des commentaires racistes en

présence de son représentant au cours d'une conver-

sation privée qui a eu lieu pendant une pause au

dix-huit mois. Enfin, le Tribunal a rejeté une allégation distincte de différence de traitement concernant le refus de l'intimée de choisir M<sup>me</sup> Laronde comme propriétaire exploitante. En effet, si les motifs qui ont poussé l'intimée à lui préférer les candidats de sexe masculin sont sujets à caution, ils ne révèlent pas une attitude sexiste. Le Tribunal a ordonné à l'intimée d'indemniser la plaignante de la rémunération perdue et de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour la dédommager des frais relatifs à l'audience. (Contrôle judiciaire en instance)

## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

**Kavanagh c. Service correctionnel du Canada 2003 CFPI 89 (Juge Layden-Stevenson)**

Date de la décision du Tribunal : 31-08-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 30-01-2003

La plainte dont le Tribunal a été saisi a été déposée par un détenu transsexuel, qui alléguait que les politiques du Service correctionnel du Canada (SCC) relatives aux transsexuels étaient discriminatoires. Le Tribunal a conclu entre autres que même si les transsexuels ont besoin d'une protection spéciale contre la population générale des détenus, SCC ne pouvait pas être obligé de loger les transgendrés dans des établissements accueillant des personnes du sexe à venir de ces transsexuels. Il a également conclu en revanche que SCC devait assumer les frais des interventions de réassignation sexuelle reconnues comme un service médical essentiel par le médecin du détenu.

SCC et la Commission ont demandé le contrôle judiciaire de la décision, mais la Cour a rejeté la demande de contrôle dans chaque cas.

Pour ce qui est d'accueillir les transgendrés, la Cour a estimé que le Tribunal avait raison d'imposer à SCC le fardeau de montrer qu'il est impossible de modifier

**Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité 2003 CFPI 341 (Juge Rouleau)**

Date de la décision du Tribunal : 05-12-2001

Date du jugement de la Cour fédérale : 24-03-2003

Le Tribunal avait accordé au plaignant (M. Stevenson) des dommages-intérêts pour le défrayer des menues

Pour ce qui est du financement des chirurgies de réassignation sexuelle, la Cour a confirmé que, selon la preuve, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure qu'il pouvait s'agir, dans certains cas, d'un service essentiel et que le Tribunal avait eu raison de déterminer qu'il appartenait au médecin du détenu de déterminer la nécessité de la chirurgie puisque lui seul (et non un médecin de SCC) est en position de le faire. Enfin, la Cour a confirmé que les arguments de SCC concernant les coûts n'étaient pas suffisamment étayés et ne pouvaient donc influencer sur la décision du Tribunal.

la politique actuelle d'hebergement. De fait, a souligné la Cour, le Tribunal avait conclu que la politique de SCC de prévoir tout au plus l'hebergement des transgendrés avec d'autres détenus du même sexe biologique ne suffisait pas pour considérer que le Ministère s'était acquitté de ce fardeau. Par ailleurs, la Cour a conclu par suite du refus de modifier la politique proposée par la Commission, que la preuve soumise au Tribunal relativement à la vulnérabilité des détenues n'était pas constituée d'impressions.

les chauffeurs qui présentent un plus grand risque d'accidents. Qui plus est, l'existence d'une politique de dépistage des toxicomanies peut dissuader certains employés de consommer de l'alcool ou des drogues au travail et permet à l'intimée de satisfaire à la législation américaine en la matière.

Cela dit, le Tribunal a jugé que la portion de la politique qui prévoit le congédiement sommatre des employés dont les tests sont positifs ne prévoyait pas suffisamment de mesures permettant d'accommoder les employés toxico-manes. Ces personnes devraient avoir la possibilité de redresser leur situation pour reprendre le travail sous réserve de suivre un processus de surveillance. Il y aurait lieu en outre d'accommoder les personnes qui souffrent d'une dépendance à la drogue et qui obtiennent des résultats positifs aux tests préalables à l'embauche. Le Tribunal a donc ordonné de modifier la politique.

### Laronde c. Warren Gibson Limited 2003 TCDP 38

La plaignante (M<sup>me</sup> Laronde) a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et d'une différence de traitement dans le cadre de son emploi de conductrice de tracteurs avec semi-remorques. Le Tribunal a découvert que l'intimée lui avait imposé par deux fois des mesures disciplinaires pour retards de livraison. La plaignante a interjeté appel dans le premier cas, mais l'intimée a refusé ses arguments, objectant qu'« un retard, c'est un retard [traduction] ». Étant donné cette décision, elle n'a pas interjeté appel au moment de la seconde infraction, même si elle avait un motif. En revanche, pour un conducteur qui s'était lui aussi rendu coupable d'un retard de livraison au cours du même mois, l'intimée s'est contentée d'inscrire une note au dossier. L'intimée n'a pu expliquer cette différence de traitement. Qui plus est, les retards ont joué un rôle déterminant dans la décision subséquente de l'intimée de congédier la plaignante.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, le Tribunal a accepté quatre incidents pertinents mettant en cause la plaignante et un collègue : 1) Le collègue en question a suggéré sur le bordereau de transport de la plaignante que celle-ci lui prépare du café; 2) il a conté à d'autres conducteurs (en présence de la plaignante) des rapports sexuels qu'il avait eus; 3) il lui a envoyé par téléphone mobile un message selon lequel un autre conducteur, qui souhaitait la rencontrer, était sexuellement excité; et 4) il a dit à d'autres (en son absence) : « Je vais m'arranger pour faire congédier cette salope. J'en ai assez de la voir ici. [Traduction] ». Le Tribunal a toutefois conclu qu'aucun de ces incidents n'était individuellement assez grave pour être considéré comme du harcèlement sexuel, ajoutant qu'il n'y avait pas eu persistance d'un comportement répréhensible puisque les incidents en question se sont étalés sur au moins

Date de la décision : 07-11-2003

Membre instructeur : J. Grant Sinclair

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie en partie



avant de le congédier. En outre, l'embauche d'un mécanicien en remplacement du plaignant sur une base contractuelle n'a pas généré d'économies pour la partie intimée. Cette dernière a également prétendu que le nouveau mécanicien travaillait à la remise à neuf d'une remorque et n'exécutait donc pas le même travail que le plaignant. Le Tribunal a constaté que la majeure partie du travail effectuée par le nouveau mécanicien concernait des camions. Si la partie intimée jugeait que le plaignant ne pouvait pas travailler sur la remorque, elle aurait pu confier cette tâche à un employé plus expérimenté. Il faut noter que le plaignant a été congédié sans possibilité de rappel. En outre, même si la partie intimée a prétendu que le plaignant avait été congédié pour des raisons d'ancienneté, l'ancienneté n'a joué aucun rôle dans d'autres congédiements.

En bout de ligne, le Tribunal était convaincu que la déficience du plaignant avait été un facteur d'importance dans la décision de le congédier. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée d'élaborer une politique et d'entreprendre une formation sur l'accommodement en faveur des employés ayant une limitation fonctionnelle et d'indemniser le plaignant de la perte de rémunération, du préjudice moral et du comportement délictueux et inconsideré, des frais juridiques et d'autres dépenses liées à l'audience.

**Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc. 2003 TC DP 37**

L'intimée a congédié le plaignant, chauffeur d'autocar, parce qu'un test d'urine avait révélé la présence de métabolites de cannabis. Le plaignant a allégué que son congédiement et la politique de dépistage de drogues de l'intimée relevaient d'une discrimination fondée sur une déficience ou une déficience perçue. Puisque le plaignant a nié (sous serment) être dépendant du cannabis, le Tribunal ne pouvait conclure qu'il présentait une déficience au sens de la Loi. Par ailleurs, la preuve n'a même pas montré que l'intimée avait « perçu » une déficience sous forme de toxicomanie chez le plaignant. L'intimée l'a congédié simplement parce que le test était positif. Étant donné ces faits, le congédiement du plaignant n'est pas discriminatoire.

Pour ce qui est de la politique de l'intimée, le Tribunal a conclu que les tests de dépistage préalables à l'emploi et les tests anti-drogue aléatoires étaient raisonnablement nécessaires. Il aurait coûté plus cher de recourir à des mesures de vérification moins importunes d'éventuelles défaillances de la part des employés (telles l'observation par un superviseur), mesures d'ailleurs moins fiables étant donné surtout le milieu de travail que constitue une compagnie de transport par autocars. Par ailleurs, il a été démontré que le dépistage des drogues au moyen d'un test d'urine qui, s'il ne permet pas d'établir qu'un employé a conduit avec facultés affaiblies, permet de repérer

**Date de la décision :**

06-11-2003

**Membres instructeurs :**

Anne L. Macavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

**Emploi :** transport, compagnie d'autocars

Discrimination fondée sur

une déficience et une

déficience perçue

Plainte accueillie en partie

**Desrosiers c. Société canadienne des postes 2003 TCDP 26**

Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison d'une déficience, d'une déficience perçue et de la situation de famille en refusant sa candidature à un poste en gestion de la technologie informatique. Le Tribunal a rejeté les allégations de discriminations sur la base de la situation de famille, estimant que si les obligations familiales du plaignant avaient été citées dans certaines communications avec l'intimée, la question n'avait eu aucune incidence sur la décision de cette dernière de ne pas lui confier le poste.

Le Tribunal a noté toutefois l'admission, par l'intimée, que la candidature du plaignant avait été rejetée parce que ce dernier avait été jugé inapte, médicale-ment, à exécuter les tâches exigées par l'emploi étant donné une blessure au dos. Le Tribunal a noté aussi que même si la capacité physique du plaignant d'exécuter ces fonctions était limitée (il était incapable de soulever des objets lourds, par exemple), l'intimée avait refusé sans même en analyser les coûts la possibilité d'engager une autre personne pour aider le plaignant à exécuter ses tâches. À défaut d'avoir effectué cette analyse financière, l'intimée ne pouvait donc pas invoquer la question des coûts pour refuser d'accommoder le plaignant. Au total, l'intimée n'a accordé aucune considération réelle ou sérieuse aux possibilités d'accommodement avant de rejeter la candidature du plaignant. Elle aurait pu entre autres vérifier si le plaignant pouvait exécuter certaines tâches à l'aide d'accessoires fonctionnels. Le Tribunal a donc accueilli la plainte relative à la déficience ou à la déficience perçue, se réservant la compétence d'entendre la preuve et les arguments sur la question de la réparation.

**Milano c. Triple K Transport Ltd. 2003 TCDP 30**

Le plaignant, qui souffre d'épilepsie, a travaillé comme mécanicien pour la partie intimée. Il a été congédié trois mois après avoir eu une crise au travail. Il a allégué que son congédiement était fondé sur sa déficience. Le Tribunal a constaté que, immédiatement après le congédiement, une autre personne (qui n'était pas épileptique) avait commencé à travailler pour la partie intimée, exécutant des tâches de mécanicien. Le mécanicien qui a remplacé le plaignant n'était pas plus compétent que ce dernier qui, de fait, était plus qualifié et avait une plus longue expérience.

Le Tribunal a rejeté les assertions de la partie intimée voulant que le congédiement du plaignant relevait d'une initiative de réduction des effectifs pour des raisons économiques. La preuve a montré que l'entreprise recrutait activement des mécaniciens (et avait d'ailleurs embauché le plaignant) peu de temps

**Date de la décision :**  
10-07-2003

**Membre instructeur :**

Michel Doucet

**Employé :** Société canadienne des postes

Discrimination fondée sur une déficience, déficience perçue et la situation de famille  
Plainte accueillie en partie

**Date de la décision :**  
12-09-2003

**Membre instructeur :**

Anne L. MacAvish

**Employé :** camionnage

Discrimination fondée sur la déficience  
Plainte accueillie



de verser le montant maximal exigible au moment de la plainte, soit 5 000 \$, d'amorcer le paiement des prestations futures et de verser les intérêts relatifs aux arriérés de prestations.

**Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et Des Rosiers c. Barbe 2003 CHRT 24**

Les plaignants alléguaient que M<sup>me</sup> Des Rosiers, plaignante, avait été harcelée par son superviseur, M. Barbe, sur la base de sa race, de son sexe et de son origine nationale ou ethnique. Le harcèlement aurait eu lieu alors que M<sup>me</sup> Des Rosiers et M. Barbe étaient tous deux employés de l'équipe de production d'une émission d'animation culturelle.

Le Tribunal a conclu que M. Barbe (qui ne s'est pas présentée à l'audience) avait exposé M<sup>me</sup> Des Rosiers à un comportement englobant un certain nombre de motifs de discrimination. 1) Il a eu un comportement à caractère sexuel consistant entre autres à faire des gestes en direction de son entre-jambe en présence de la plaignante, à faire des commentaires répétés sur ses seins, à lui conseiller d'avoir des rapports sexuels avec ses collègues pour obtenir des promotions et à suggérer qu'elle avait obtenu son poste parce qu'elle avait couché avec un directeur de la société. 2) De plus, l'intimé a visé expressément la race et l'origine nationale ou ethnique de la plaignante en faisant des commentaires sur la couleur de sa peau, en la comparant à sa chienne, en déclarant qu'elle avait la danse dans le sang, en témoignant du dégoût pour tout ce qui était lié à ses antécédents haïtiens, insinuant qu'elle ne valait pas de faire un reportage sur la culture dominante du Québec et en l'exposant à une « maserade » humiliante et insultante ridiculisant les personnes de race noire.

Le Tribunal a conclu que le comportement de M. Barbe n'était manifestement pas désire ni sollicité. M<sup>me</sup> Des Rosiers s'était parfois opposée verbalement à ses remarques, mais elle avait aussi exprimé à la direction ses inquiétudes relatives au comportement de M. Barbe. En bout de ligne, M. Barbe aurait dû savoir que son comportement n'était pas désire. Qui plus est, étant donné la durée prolongée de son comportement offensant, la gravité extrême de la mascarade qui a duré toute une semaine et la myriade d'autres incidents qui portaient atteinte à de multiples facettes de l'identité de M<sup>me</sup> Des Rosiers, le Tribunal a conclu que son environnement de travail s'était trouvé empoisonné. Il a donc ordonné à M. Barbe d'indemniser M<sup>me</sup> Des Rosiers des honoraires versés à des psychologues, de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral ainsi que pour comportement délictueux et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement et aux droits de la personne.

Date de la décision : 27-06-2003

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : télécommunication et télédiffusion

Discrimination sur la base du sexe, de la race et de l'origine nationale ou ethnique (harcèlement)

Plainte accueillie

**Dawson c. Eskasoni Indian Band 2003 TC DP 22**

donné la formation de sensibilisation au harcèlement sexuel qu'il avait suivie et l'avis exprès qu'il avait reçu de ses collègues du syndicat lui enjoignant de cesser de communiquer avec la plaignante. Enfin, le Tribunal a conclu que les actions de l'intimé étaient graves et persistantes au point d'empêcher l'environnement de travail de la plaignante, tant et si bien qu'elle a craint pour sa santé physique. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'indemniser la plaignante des dépenses engagées pour son déménagement et de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que pour son comportement délictueux et inconsideré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Le plaignant a allégué que l'intimé lui avait refusé des prestations d'assistance sociale prétextant qu'il n'était pas membre de la bande, faisant donc preuve de discrimination contre lui sur la base de sa race et de sa couleur. À l'audience, l'intimé a concédé que le plaignant était admissible aux prestations d'aide sociale. Elle a accepté de les lui verser et de lui verser rétroactivement les sommes auxquelles il avait droit auparavant.

Le plaignant réclamait aussi 20 000 \$ en dommages-intérêts pour préjudice moral et 20 000 \$ étant donné le comportement délictueux et inconsideré de l'intimé. La Loi permet actuellement d'accorder des dommages-intérêts équivalant à cette somme, mais le montant maximal permis avant 1998 pour comportement délictueux et inconsideré et préjudice moral était au total de 5 000 \$. Le Tribunal a constaté que la plainte avait été faite en 1996, soit avant les modifications apportées en 1998 pour hausser le montant limite des dommages-intérêts. La Commission a soutenu qu'il y avait lieu d'appliquer tout de même les dispositions modifiées puisque le refus des prestations constituait une pratique discriminatoire continue. Le Tribunal a maintenu que le fait d'accepter cet argument consistait à accorder automatiquement la rétroactivité de toute modification législative du seul fait qu'un plaignant continue de souffrir d'un événement survenu longtemps avant. Le Tribunal a donc conclu que les modifications ne peuvent pas s'appliquer rétroactivement. Le plaignant n'a donc droit qu'à l'ancien montant combiné des dommages-intérêts, soit 5 000 \$. Le Tribunal a pris en considération le sentiment profond d'injustice éprouvé par le plaignant quand l'intimé lui a refusé les prestations et le fait que cette dernière a persisté dans son refus malgré une décision que le Tribunal a rendue en 1996 (dans une autre affaire) et qui concluait au caractère discriminatoire de ce refus. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimé

**Date de la décision :** 17-06-2003

**Membre instructeur :** J. Grant Sinclair

Discrimination sur la base de la race et de la couleur

Plainte accueillie

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a conclu que les messages étaient susceptibles d'exposer les membres de la foi juïques à la haine et au mépris sur la base de la religion ou de la race apparente — et, dans le cas des Juifs d'ascendance européenne — sur la base de l'origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait contrevenu à la Loi en employant des mesures de représailles contre le plaignant. En effet, après que ce dernier a déposé plainte, l'intimé a orchestré une campagne progressive de messages sur un forum web à l'encontre du plaignant. L'un des documents affichés semble être une lettre envoyée au lieu de travail du plaignant appelant au congédiement de ce dernier. Dans d'autres, l'intimé fait des menaces de mort à l'endroit du plaignant, le menace de poursuites criminelles et le menace de distribuer dans le quartier où il vit des brochures destinées à détruire sa réputation. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ce comportement discriminatoire (et les mesures de représailles) et de payer une somme en guise d'amende et de dommages-intérêts pour comportement délictueux et pour préjudice moral.

### *Bushey c. Sharma 2003 TC DP 21*

La plaignante a allégué que l'intimé l'avait harcelée sexuellement pendant le temps où ils étaient tous deux membres de la section locale de leur syndicat. Le Tribunal a estimé que la plaignante était un témoin crédible, dont le témoignage était détaillé, exhaustif, direct et soutenu par des notes prises au moment des événements. La crédibilité de l'intimé, en revanche, était amoindrie par ses allégations impossibles à croire d'invention de la part de la plaignante, par son témoignage vague et par le fait qu'il n'a même pas répondu à plusieurs des importantes allégations faites contre lui.

Le Tribunal a pris note que l'intimé avait eu en de nombreuses occasions un comportement à caractère sexuel à l'égard de la plaignante. Un après-midi, en particulier, l'ayant ramenée chez elle depuis le bureau du syndicat, il lui a suggéré d'avoir des rapports sexuels avec lui et lui a demandé s'il pouvait l'embrasser. Une autre fois, dans le bureau même du syndicat, il l'a abordée de dos et l'a coincée entre une chaise et un bureau, a saisi ses avant-bras et a commencé à lui embrasser les cheveux, la tête et le cou, insistant pour qu'elle ait des rapports sexuels avec lui. Il lui jetait en outre des regards cupiscents et faisait des compléments à répétition sur son apparence. Le Tribunal est également convaincu que la plaignante lui a fait savoir sans équivoque, notamment au moyen de communications écrites rejetant clairement ses avances, que son comportement n'était pas apprécié. L'intimé aurait dû aisément comprendre que ses actions étaient indésirables étant

**Date de la décision :**  
05-06-2003

**Membre instructeur :**  
Athanasios D. Hadjis

Discrimination fondée sur le  
sexe (harcèlement)

Plainte accueillie

l'essentiel de ses allégations en l'espèce. Le Tribunal a aussi noté que le comportement de la plaignante à la barre des témoins révélait un état dissociatif et l'incapacité de distinguer entre ses propres perceptions déréglées et la réalité. Au bout du compte, le Tribunal a été incapable d'évaluer la justesse de son témoignage et conclu que son état psychologique au moment des événements dont elle a témoigné et au moment de l'audience l'empêchait de présenter un témoignage fiable.

Pour ce qui est de l'incapacité alléguée à présenter la plainte, le Tribunal a constaté que la plaignante avait dû achever sa plainte elle-même puisqu'elle n'était pas représentée. Le Tribunal a noté aussi qu'elle n'avait pas les ressources affectives et psychologiques pour participer normalement à la procédure, peu importe les accommodements qui auraient pu lui être offerts. Son comportement était irrationnel et elle ne comprenait pas les conséquences des décisions qu'elle prenait dans le contexte de l'audience. En bout de ligne, son incapacité à prendre des décisions significatives auraient pu lui causer des torts juridiques, psychologiques et affectifs. Elle s'est montrée aussi incapable de participer à la procédure ou de donner des instructions à un conseiller juridique. Dans les circonstances, la seule solution possible était de rejeter la plainte. Le fait d'accorder un ajournement à la plaignante jusqu'à ce qu'elle ait la compétence nécessaire pour poursuivre l'affaire aurait prolongé indument un processus qui durait déjà depuis trop longtemps. La partie intimée a toujours nié les allégations, dont elle supporte les répercussions scandaleuses depuis plusieurs années. (Contrôle judiciaire en instance)

**Warman c. Kyburz 2003 TCDP 18**

L'intimé, M. Kyburz (qui ne s'est pas présentée à l'audience) était présumé avoir diffusé par téléphone des messages qui risquaient d'exposer des personnes identifiées à des attitudes discriminatoires, haineuses ou méprisantes. Le Tribunal a d'abord conclu que le fait d'afficher des messages sur Internet répond à la définition de communication téléphonique au sens de la Loi. Le Tribunal a ensuite étudié les messages affichés sur le site web de l'intimé et constaté qu'ils affirment que les Juifs sont de naissance retors, traîtres et meurtriers. Les messages précisaient que les Juifs comptent tuer « les enfants blancs » et dominer le monde. D'autres soutenaient ouvertement l'extermination des Juifs, décrits comme « sous-hommes », « ordures », « vermine » et « voyous ». Ces messages étaient d'autant plus convainquants qu'ils étaient étayés par des sources censées faire autorité.

Plainte accueillie

Diffusion par téléphone de messages haineux  
Chotalia, Eve Roberts  
Anne L. MacLaviish, Shinish P.  
**Membres instructeurs :**

**Date de la décision :** 09-05-2003



<p><b>Date de la décision :</b> 06-03-2003</p> <p><b>Membre instructeur :</b> Athanasios D. Hadjis</p> <p><b>Emploi :</b> transport en commun</p> <p>Discrimination fondée sur la déficience</p> <p>Plainte accueillie</p>	

**Parisien c. Commission de transport régionale**  
**d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 10**

Le plaignant a été employé de l'intimée pendant plus de 18 ans à titre de chauffeur d'autobus. Il a vécu plusieurs épisodes traumatiques entre 1979 et 1994, y compris la rupture de ses fiançailles, la mort de sa mère, une violente agression par un passager, la mort subite de son père et des menaces de mort par un autre passager. Après le dernier de ces incidents, il a commencé à souffrir de maux d'estomac et de malaises. Il a obtenu alors un congé grâce aux certificats médicaux délivrés par son médecin décrivant son état d'anxiété et de tension au travail. Un psychologue et un psychologue ont diagnostiqué plus tard un syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Il a suivi un traitement et a été jugé apte à retourner au travail. Cependant, d'autres incidents troublants au travail ont entraîné une récurrence de l'anxiété. Il a repris les traitements et, en janvier 1996, ses médecins l'ont à nouveau jugé apte à retourner au travail. En février 1996, l'intimée a mis fin à son emploi en raison de son absentéisme chronique.

Le plaignant a établi une preuve *prima facie* de discrimination : il ne faisait aucun doute que le SSPT constituait une déficience et que cette déficience a été un facteur dans la cessation de l'emploi du plaignant. La preuve a démontré que la décision était fondée sur un dossier de présences antérieur, lequel reflétait clairement la déficience. Le Tribunal a constaté que l'intimée, en contournement avec son propre programme de gestion des présences, n'avait pas fait tous les efforts possibles pour accommoder le plaignant. L'intimée n'a pas prouvé qu'elle avait consulté des médecins sur la possibilité d'autres emplois. De plus, l'intimée avait un effectif substantiel de chauffeurs interchangeables justement constitué pour tenir compte de l'absentéisme. Le Tribunal a donc établi que l'accommodement du plaignant n'aurait pas causé de contrainte excessive à l'intimée. Le plaignant a été rétabli dans ses fonctions antérieures et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

<p><b>Date de la décision :</b> 04-04-2003</p> <p><b>Membre instructeur :</b> Paul Groarke</p> <p><b>Emploi :</b> gouvernement fédéral</p> <p>Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)</p> <p>Plainte rejetée</p>	<p><b>Day c. Ministère de la Défense nationale et Hortie</b> <b>2003 TCDP 16</b></p> <p>La plaignante a allégué entre autres choses que la personne intimée l'avait harcelée sexuellement tandis qu'ils étaient tous deux employés du ministère intime. À l'audience, la partie intimée a demandé que la cause soit rejetée parce que la plaignante était incapable de témoigner ou de présenter sa réclamation. La plaignante disait entre autres que d'autres personnes insinuaient des pensées ou des phrases dans son esprit, dont certaines avaient trait à</p>
--	--



n'a pas exploré la possibilité de fournir à la plaignante un autre emploi que celui de chauffeur. La plainte a donc été jugée fondée. La plaignante a été rétablie à son poste antérieur et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

### Hill c. Air Canada 2003 TCDP 9

M. Hill, qui a été employé de l'intimée en qualité de mécanicien, était d'avis que son milieu de travail était ouvertement raciste et qu'on lui assignait des tâches inférieures, qu'il considérait comme indignes de son niveau de compétence. Le plaignant éprouvait également des difficultés avec son surveillant, alléguant que celui-ci le surveillait plus étroitement que les autres employés. Cependant, le Tribunal a estimé que l'attitude provocatrice de M. Hill était en partie responsable de ce degré accru de supervision. Le plaignant a également fait valoir qu'on lui avait refusé le poste de planificateur de charge d'aéronef III pour des motifs raciaux. Or, les preuves apportées indiquaient plutôt que M. Hill n'avait pas les compétences requises pour occuper ce poste et avait échoué à l'entrevue.

Le Tribunal a constaté que la plainte de discrimination n'était pas fondée et que les preuves présentées à l'appui de la plainte étaient vagues et relevaient de l'impression. Bien que les minorités étaient sous-représentées aux postes supérieurs de l'intimée, le Tribunal ne pouvait pas en déduire que le plaignant était l'objet de discrimination. Il a plutôt estimé que les problèmes de M. Hill étaient le résultat de son propre comportement. De même, il a établi que le conflit entre M. Hill et son surveillant n'était pas un problème racial, mais le résultat de l'attitude de M. Hill à l'égard de son travail et de son rejet de l'autorité.

La plainte de harcèlement était basée sur des plaisanteries et graffitis à caractère racial au travail. Dans le traitement d'une plainte de harcèlement, le Tribunal adopte la perspective d'une victime raisonnable. En l'espèce, l'intimée avait mis en place une politique en matière de harcèlement. Le Tribunal était d'avis que l'administration avait tenté de façon sérieuse, bien que limitée, de faire face aux problèmes raciaux au travail. En ce qui concerne les graffitis, il a constaté que le problème n'existait que dans les toilettes et que l'intimée avait pris des mesures pour le résoudre. Quant aux plaisanteries à caractère racial, les preuves ont démontré qu'elles constituaient un problème de nature générale — et non spécifique — dans le lieu de travail de l'intimée : de nombreux mécaniciens, y compris le plaignant, n'étaient pas respectueux les uns des autres. Il n'aurait pas été acceptable que M. Hill se présente devant le Tribunal dans le but d'être soulagé d'activités auxquelles il participait lui-même volontairement. Le Tribunal a donc rejeté la plainte.

Plainte rejetée

Discrimination fondée sur la race (harcèlement)

Emploi : transporteur aérien

Membre instructeur : Paul Grouke

Date de la décision : 18-02-2003

# Causes



## Décisions rendues par le tribunal

**Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 2**

La plaignante a été employée à titre de chauffeuse d'autobus pendant près de neuf ans. Elle était souvent absente du travail en raison de diverses maladies et blessures — migraines, calculs rénaux, problèmes de vésicule biliaire, kystes de l'ovaire, virus, fracture de la cheville, blessure au dos, bronchite, stress, etc. Elle a perdu son emploi en 1998 à cause de cet absentéisme chronique. Elle a allégué que son renvoi constituait une discrimination en raison d'une déficience.

Il s'agissait en l'espèce d'établir si la plaignante souffrait d'une déficience et si l'intimée avait tenté de l'accommoder au point de subir une contrainte excessive. L'intimée a fait valoir qu'aucune preuve *prima facie* de discrimination n'avait été établie parce que la plaignante ne pouvait pas être considérée comme ayant une déficience. Cependant, après examen des preuves présentées par le médecin de la plaignante, le Tribunal a établi que les migraines dont souffrait celle-ci constituaient effectivement une déficience au sens de la LCDP. Ces migraines limitaient considérablement les capacités de la plaignante et nuisaient à sa capacité d'exercer son emploi. Le Tribunal a constaté également que cette déficience avait été un facteur dans la cessation d'emploi. Il a donc reconnu l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination et constaté que l'intimée n'avait pas tenté d'accommoder la plaignante au point de subir une contrainte excessive.

Bien que le Tribunal ait reconnu qu'un absentéisme intermittent peut créer une difficulté pour un employeur, ce n'était pas le cas en l'espèce. La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton comptait sur un effectif nombreux de chauffeurs interchangeables. Les services fournis par l'intimée sont à délai de livraison critique, mais un système est en place pour tenir compte des absences de chauffeurs. Les absences de la plaignante ne taxaient donc pas excessivement le système de l'employeur. De plus, l'intimée

**Date de la décision :**  
14 janvier 2003

**Membre instructeur :**  
Anne L. MacLachlan

**Emploi :** transport en commun

**Discrimination fondée sur la déficience**

**Plainte accueillie**

## Équité salariale

Il n'y a eu aucun nouveau renvoi relatif à l'équité salariale en vertu de l'article 11 de la Loi depuis 1997. Le Tribunal attend avec intérêt les recommandations du comité Bilson (groupe de travail sur l'équité salariale) après son examen de l'article 11.

En 2003, les audiences se sont poursuivies pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants et se sont conclues dans l'autre cas.

### • Association canadienne des employés de téléphone

(ACFT) et autres c. Bell Canada – Les audiences

dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2003, pour un total de 37 jours d'audience

cette année-là et de 166 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement notable a eu lieu en octobre 2002, puisque l'ACFT a retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes portées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action ont

cependant été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada à l'égard de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. On s'attend à ce que les audiences

durent encore deux ou trois ans.

### • Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

c. Société canadienne des postes – Près d'une

décennie après l'ouverture du dossier et quelque 414 jours, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. En 2003, il y a eu 14 jours d'audience au cours desquels toutes les parties ont conclu la présentation des preuves. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2003 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été. Une décision finale pourrait être rendue à la fin de 2004.

le Tribunal à une table ronde visant à connaître leur opinion sur l'efficacité des règles. Quelques difficultés se sont faites jour, mais les conseillers semblent généralement trouver que les règles fonctionnent bien et facilitent la publication structurée et en temps opportun de l'information en plus d'améliorer globalement l'équité du processus.

Une autre série de modifications (fondées en grande partie sur la dernière ronde de consultation des conseillers juridiques) était prévue pour 2003, mais a

finallement été retardée vu l'incertitude entourant le degré de participation de la Commission aux causes renvoyées devant le Tribunal. De fait, on a cru pendant un temps qu'il faudrait peut-être modifier les règles pour préciser les responsabilités respectives des plaigants et de la Commission avant l'étape de l'audience. Quoi qu'il en soit, il semble que peu importe l'évolution du problème de la participation de la Commission, il y a déjà suffisamment de modifications qui ne touchent pas directement ce point pour justifier leur mise en oeuvre dès 2004.

## Équité en matière d'emploi

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi à l'audition des plaintes formulées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral et à tous les employeurs privés de compétence fédérale dont l'effectif dépasse les 100 employés. Des membres du Tribunal forment au besoin un Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Depuis la première formation en 2000, seules sept demandes ont été formulées, mais aucune en 2003. Il ne reste aucun dossier ouvert et aucune audience n'a eu lieu, les parties ayant réglé avant cette étape.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi devait être l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.

# Le point sur d'autres aspects du Tribunal



## Fonction de contrôleur moderne

En 2003, le Tribunal a beaucoup progressé dans bon nombre des activités associées à la réalisation du plan d'action et de mise en oeuvre de l'initiative de modernisation de la fonction de contrôleur dressé en novembre 2002 (affiché à [http://www.chrt-icdp.gc.ca/about/reports\\_f.asp](http://www.chrt-icdp.gc.ca/about/reports_f.asp)).

- Parmi les tâches terminées à ce jour :
- dresser un plan d'équité en matière d'emploi pour le Tribunal;
- répertorier le rôle, les responsabilités et les niveaux de services associés à tous les postes;
- mettre à jour les profils de compétence correspondant aux postes principaux;
- élaborer des plans de formation pour tout le personnel;
- documenter les risques et les mesures d'atténuation;
- préparer une politique sur le risque et le profil de risque de l'organisation;
- préparer une politique globale sur les valeurs et l'éthique;
- dresser un inventaire complet de tous les biens, le mobilier et l'équipement;
- créer un intranet pour transmettre de l'informa-

tion aux membres du personnel sur une gamme de sujets, dont la modernisation de la fonction de contrôleur.

Ces activités ont établi les fondements nécessaires à la mise en oeuvre et au maintien de pratiques de gestion moderne, qui vont permettre de fournir aux Canadiens et Canadiennes des programmes, des services et des politiques publiques de meilleure qualité.

## Règles de procédure du Tribunal

Depuis 1998, la présidence du Tribunal a le pouvoir d'instituer des règles de procédure encadrant le déroulement des audiences. Depuis quelques années, le Tribunal travaille avec des règles provisoires — auxquelles des modifications sont apportées occasionnellement — et compte un jour en présenter une version affinée au ministre de la Justice, pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Vers la fin de 2002 et au commencement de 2003, la présidence a convoqué les conseillers juridiques qui plaident souvent devant



## Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal

**D**ans le cadre de l'Initiative Gouvernement en direct, le Tribunal a remanié son site web

suivant les lignes directrices de normalisation et les résultats du sondage sur le degré de satisfaction des clients. Le nouveau site est en fonction depuis le début de 2003 et les commentaires reçus à ce jour des membres de la communauté juridique et du grand public sont positifs.

Certaines améliorations ont pour but de rendre les décisions finales et sur requêtes plus accessibles. Il s'agit entre autres d'un moteur de

recherche plus puissant et d'un système de classification des décisions. Le calendrier des audiences peuvent être consultées dès leur publication (voir [http://www.chrt-icdp.gc.ca/tribunal/index\\_f.asp](http://www.chrt-icdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp)). Les décisions antérieures restent accessibles en formats html ou pdf. La recherche se fait entre autres par mots clés.

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide en langage courant qui décrit ce qui se passe quand il est saisi d'une cause relative aux droits de la personne. Le Tribunal est aussi à l'aborder quelques autres documents d'information qui précisent son rôle et sa démarche. Le tout devrait être publié au début de 2004.

Tribunal. Ils soulignent en outre le très bon rendement du Tribunal dans tous les domaines évalués par l'Outil de mesure commune, sauf peut-être en ce qui a trait aux communications au sujet des audiences, où le niveau de satisfaction s'élève à seulement 60 p. 100 des répondants au sondage. Au moment du sondage, le Tribunal avait déjà entrepris l'élaboration d'un guide expliquant en termes simples l'ensemble du processus de traitement des cas. Nous sommes contents que cet ouvrage, intitulé *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* (sur le site web du Tribunal, à [www.chrt-icdp.gc.ca/about/tribunal/index\\_f.asp](http://www.chrt-icdp.gc.ca/about/tribunal/index_f.asp)) contribuera à augmenter la satisfaction des clients dans ce domaine.

La clientèle interrogée semblait également confuse quant aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission, puisque certains commentaires portaient sur un mandat ou un service offert par la Commission et non par le Tribunal. Le Tribunal a donc retenu les services d'une entreprise chargée d'analyser ses outils et stratégies de communication. Entre-temps, nous avons élaboré des documents d'information destinés à clarifier le rôle du Tribunal et sa façon d'exécuter ses activités. Ces documents seront prêts au début de 2004.

Le Tribunal a décidé de ne pas mener de sondage cette année, comme le suggèrent les lignes directrices de l'Initiative d'amélioration des services. Cette décision découle des doutes quant à la validité des résultats, étant donné le nombre relativement modeste de clients qui peuvent répondre au sondage. Il faudra au moins deux ans pour constituer une clientèle suffisamment nombreuse aux fins de validation des résultats d'un sondage.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes officielles au sujet de ses services. L'une d'elle touchait l'inaccessibilité en français du système de messagerie vocale. Le Tribunal a reconnu le problème et est intervenu immédiatement pour le résoudre.



## Rendre des décisions en temps opportun

**E**n 2003, le Tribunal a rendu 12 décisions définitives et 32 décisions sur requêtes. De ce nombre, seules deux ont été rendues après le délai prévu de quatre mois après la clôture des audiences. On note des progrès constants à ce chapitre depuis quatre ans. Compte tenu du nombre élevé de renvois en 2003, le Tribunal s'attend à ce qu'il y ait plus de décisions définitives et sur requêtes en 2004.

## Modifications à la LCDP

**T**rois ans et demi après que le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne a recommandé de modifier pro-

fondement la façon dont le gouvernement fédéral protège les droits de la personne, le Tribunal attend toujours la réponse du ministère de la Justice. *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* recommandait entre autres un nouveau moyen de résoudre les conflits relatifs aux droits

de la personne, qui mette fin au « monopole de la Commission canadienne des droits de la personne sur le traitement des plaintes ». Sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, anciennement juge à la Cour suprême, le Comité de révision proposait d'offrir une aide juridique aux plai-

gnants pour qu'ils puissent saisir directement le Tribunal de leur plainte. Il recommandait que la Commission cesse de faire enquête sur les plaintes et que le Tribunal soit à la fois responsable du tri initial des plaintes et de l'enquête, changements de nature à éliminer les possibles « conflits insi-

tutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ».

Des changements aussi substantiels transformeraient profondément la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement le nombre de dossiers supplémentaires nécessiterait la nomination d'autres membres, mais encore le Tribunal devrait-il augmenter ses capacités en matière de recherche et de gestion. Il lui faudrait en outre mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, dont un nouveau système de gestion des instances. Il s'est fait beaucoup, depuis un an, pour donner suite aux recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il prévoyait apporter des modifications à la Loi à l'automne de cette même année, mais l'annonce est restée lettre morte. Le Tribunal reste prêt à appliquer un nouveau système sitôt que les modifications seront proposées et approuvées par le Parlement.

## Services et information aux parties en cause et au public

**E**n ce qui concerne l'essentiel du mandat — tenir des audiences justes et impartiales —, le Tribunal n'a fait aucune étude ou revue officielle depuis 2002. Cependant, s'il faut en croire les commentaires spontanés des clients, les services du Greffe satisfont aux besoins des par-

ties. En conformité avec l'Initiative d'amélioration des services, le Tribunal a effectué un sondage à l'automne 2002 au moyen de l'Outil de mesure commune élaboré par le Conseil du Trésor. Le sondage visait la clientèle principale du Tribunal, c'est-à-dire les plaignants et les intimés, leurs conseillers juridiques et ceux de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les résultats obtenus font état d'un taux de satisfaction de 72 p. 100 à l'égard des services fournis par le

cours de l'hiver 2002, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps plein au Tribunal, ce qui a énormément contribué au traitement des cas. Comme nous l'avons déjà dit, le Tribunal devra peut-être demander au ministre d'examiner la possibilité de nommer d'autres membres à temps plein.

L'imposition de délais plus serrés dans le traitement de ces cas pourrait exercer une pression indue sur les parties en litige et priver ainsi les Canadiennes et les Canadiens de la justice naturelle et du droit de se faire entendre. Des délais déraisonnables nuisent à la qualité des débats et causent des erreurs de jugement, ce qui n'est pas dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens ni dans celui du processus des droits de la personne. Notre défi consiste donc à trouver un juste équilibre dans chaque cas. La gestion des cas étant maintenant confiée à des membres à temps plein, nous avons de meilleures chances d'y parvenir.

Le nombre de jours nécessaires, en moyenne, pour entendre une cause selon chacun des motifs principaux est comparable, sauf dans le cas des plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Ces plaintes émanent généralement de faits allégués d'un problème systémique et de nombreux actes discriminatoires au cours d'une longue période. Par conséquent, le nombre de témoins convoqués est beaucoup plus élevé que pour les cas portant sur d'autres motifs. Dans les cas de plaintes qui ne visent pas la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, l'acte discriminatoire allégué est généralement un événement unique.

Depuis l'introduction de membres à temps plein au Tribunal, il faut moins de temps pour mener un dossier à bien. L'expérience acquise par ces membres et l'amélioration de la gestion des cas ont rendu le processus d'audience plus efficace.

## Perspective

Il y a eu augmentation du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience de plaigants qui souffrent de dépression, du syndrome de stress post-traumatique ou d'une autre maladie mentale. Le Tribunal reconnaît les besoins particuliers de ces personnes et s'y montre sensible au moment de mettre en place le processus de gestion. Ces plaigants mettent habituellement plus de temps à répondre aux demandes d'information du Tribunal et certains ont du mal à respecter leurs engagements à l'égard des dates et des procédures. Il est encore plus difficile de traiter le dossier quand la Commission ne participe pas pleinement et que le plaigant est livré à lui-même. Ce dernier cherche normalement à gagner du temps jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retenir les services d'un conseiller juridique ou d'obtenir une aide professionnelle. La plupart du temps, toutefois, il n'y parvient pas et les dossiers ne sont donc pas traités dans les délais établis dans les directives. Le Tribunal n'impose cependant pas indûment à une personne qui souffre de ce genre d'affection de respecter son calendrier de gestion. Cela dit, il importe aussi d'être juste envers la partie intimée et le Tribunal n'accepte pas d'être indéfiniment retardé. Les intimés se révèlent généralement très coopératifs et comprennent à l'égard de cette catégorie de personnes.

Compte tenu de ces retards, il ne serait pas réaliste de s'attendre à ce que tous les cas soient clos dans une période de douze mois. Cependant, s'appuyant sur les nouvelles procédures opérationnelles et sur certaines décisions récentes des cours, le Tribunal croit pouvoir terminer la plupart des dossiers dans ce délai dès qu'il se sera adapté aux nouvelles réalités. Au

## Interventions par requête et contestations de la procédure

Les interventions par requête et les contestations de procédure sont également fréquentes et continuent de retarder le processus. Cependant, étant donné la sensibilité et l'importance des questions que traite le Tribunal, les contestations juridiques de cette nature sont prévisibles.

En raison du grand nombre de parties non représen-

tées qui comparaissent maintenant devant le

Tribunal, des problèmes logistiques et fonctionnels

viennent s'ajouter aux retards. Par exemple, le

Tribunal a reçu une plainte d'un particulier qui tra-

vailait dans le Nord canadien. Depuis qu'il a

déposé sa plainte, le plaignant a déménagé dans une

autre province. La Commission ne participe plus

pleinement à l'affaire et ne défrayera pas le plaignant

des dépenses qu'il doit engager pour aller dans le

Nord. L'intimé, propriétaire d'une très petite entre-

prise et sans conseiller juridique, n'est pas disposé à

voyager parce que son témoin, dont il devrait payer

les frais de déplacement, vit dans une petite collec-

tivité isolée du Nord. Il n'y a pas de service de vidéo-

conférence. Il va sans dire que cette affaire est un

véritable cauchemar logistique pour le Tribunal.

Pour compléter l'affaire encore davantage, le

représentant de l'intimé ne parle couramment ni

le français ni l'anglais, ce qui diminue l'efficacité

d'une conférence téléphonique.

Le Tribunal a élaboré et proposé plusieurs solutions

aux parties. Cependant, l'affaire a maintenant été

retardée de plus de sept mois. Si la Commission par-

ticipait pleinement, elle aurait fait le nécessaire pour

que le plaignant se rende dans le Nord et la démarche

de médiation ou d'audience serait maintenant ter-

minée. En réalité, ce genre de situation se produira de

plus en plus fréquemment. En raison du nombre

croissant de parties non représentées, le Tribunal

devra faire face à de nombreux nouveaux défis et

## Etablissement du rôle

Jusqu'à maintenant, le Tribunal n'a reçu aucune plainte au sujet des retards dans le traitement des cas. Cette situation est partiellement attribuable au fait que les avocats qui se présentent à l'audience ne prennent normalement part à l'affaire que lorsque la Commission canadienne des droits de la personne renvoie la plainte au Tribunal et que tout délai, si bref soit-il fait généralement leur bonheur.

Pour que le processus soit cohérent et efficace, les parties doivent avoir le temps de préparer une cause complète et réfléchie. Les nouvelles procédures s'appuyant sur des questionnaires ont permis de fixer la date des audiences dans les quatre à six semaines suivant le renvoi d'un cas par la Commission. Le Tribunal estime irréaliste de s'attendre à ce que le processus relatif à l'établissement du rôle en place à la fin de 2002 et utilisé pendant toute l'année 2003 puisse être notablement amélioré, parce que les dates des audiences sont déterminées plus par la disponibilité des conseillers juridiques que par le Tribunal et que la procédure doit rester juste pour toutes les parties.

En général, les audiences ont commencé de trois à cinq mois après le renvoi. Compte tenu de la charge de travail courante et des nouvelles procédures de fonctionnellement liées à la médiation, on peut s'attendre à ce que le temps requis pour commencer une audience soit de six mois. Le Tribunal estime que ce nouveau délai est réaliste et raisonnable, d'autant plus qu'il est prêt à agir plus rapidement à la demande des parties. Si les parties demandent l'audience, celle-ci peut commencer dans les deux mois suivant la date du renvoi pour les cas parti-

culiers ou inhabituels.



Nous l'avons dit : de nombreux cas ont été réglés sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Pour les cas ayant exigé une audience complète et une décision, la durée moyenne en 2001 a été de 384 jours, et six cas ont exigé plus d'un an pour parvenir à terme. En 2002, la durée moyenne a été de 272 jours, aucun cas n'exigeant plus d'un an. (Nota : un cas est resté dans le système et, s'il exige une audience, il aura été actif pendant plus d'un an.) Bien que notre rendement se soit amélioré en 2003, plusieurs cas demeurent actifs et nos chiffres pour l'exercice ne seront toujours pas entièrement satisfaisants puisque certains cas ne se termineront pas durant l'année courante. Dans certaines procédures plus longues, le Tribunal n'est pas responsable des retards — ceux-ci étaient attribuables, par exemple, à des demandes de délais de la part des parties, à des requêtes déposées devant la Cour fédérale ou à la complexité du cas.

## Parties non représentées

Les cas où les parties ne sont pas représentées pendant plus de temps et il deviendra de plus en plus difficile de les conclure dans une année. À la fin de 2003-2004, l'objectif sera réévalué et nous déterminerons s'il demeure réaliste et valable. Le rapport sur le rendement de l'an prochain fera état du rendement du Tribunal devant l'augmentation de la charge de travail ainsi que dans les cas où les parties ne sont pas représentées.

## Réponses du Tribunal

Il y a eu réduction globale du nombre moyen de jours nécessaires au traitement et à la clôture des dossiers du Tribunal. Le nombre de renvois a plus que triplé — passant de 37 en 1999 à 130 en 2003 — mais le nombre de membres qui instruisent les affaires et le reste de l'effectif ont diminué. Deux de nos membres à temps partiel ont été nommés à temps plein en 2001, mais nous avons en revanche perdu deux membres à temps partiel en 2002 et la présidente a été nommée juge. À la fin de 2003, aucune de ces personnes n'avait encore été remplacée. La plupart des cas de 2002 et 2003 ont été assignés à des membres à temps plein qui ont pu y consacrer autant de temps qu'il le fallait. Avec le départ de la présidente, cependant, plus de cas sont assignés aux membres à temps partiel.

Par suite de l'accroissement de la charge de travail, les membres à temps partiel seront invités plus souvent que par le passé à traiter des dossiers, ce qui augmentera nos coûts de fonctionnement et prolongera le délai de traitement. Pour résoudre la situation, le Tribunal a demandé au Ministre de confirmation la nomination d'une personne à la présidence et de nommer d'autres membres, à temps plein ou partiel.

Jusqu'à l'hiver 2003, le processus de traitement des plaintes du Tribunal nous permettait de tenir les audiences aussitôt que les parties étaient prêtes à aller de l'avant. Dans le passé, nous nous sommes vantées de notre capacité de tenir une audience sur tout sujet dans les cinq jours et, dans certains cas, dans les 24 heures suivant la réception d'un renvoi ou d'une requête. Aujourd'hui, par suite de l'augmentation spectaculaire du nombre de cas, cette affirmation n'est plus vraie. De fait, pendant une brève période au milieu de 2003, les nouveaux cas ont été mis en attente tandis que le Tribunal tentait de faire face à la charge des dossiers en cours. Les chiffres ci-dessus semblent comparables aux statistiques de 2002, mais il reste de nombreux dossiers actifs ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes (voir le tableau 4). Comme il a déjà été dit, des employés ont été embauchés temporairement afin de maintenir les normes de service et, bien entendu, de répondre aux besoins des clients. Cependant, sans ressources supplémentaires permanentes, le retard s'aggrave pour la première fois dans l'histoire du Tribunal.

## Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Bien que le nombre moyen de jours requis pour terminer un dossier ait été de 244 en 2001, de 208 en 2002 et à ce jour en 2003, de 152 jours (la moitié des dossiers étant maintenant clos) tous ont été traités dans un délai bien en deçà de l'objectif d'une année. Toutefois, la durée varie considérablement. Le tableau 4 précise le nombre moyen de jours qu'il a fallu pour mener les dossiers à bien de 1997 à 2003.

recherche et ajout de nouvelles informations; la rédaction d'un guide sur le fonctionnement du Tribunal; la révision des procédures de fonctionnement; et le rétablissement des services de médiation. Une troussée de renseignements, des dépliants destinés aux parties non représentées, un système de dépôt de documents par voie électronique et des échantillons de documents juridiques sont en préparation.

La section ci-dessous décrit plus en détail les objectifs opérationnels que s'était fixés le Tribunal et les résultats à ce jour.

Tableau 4 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne							
Jusqu'aux directives aux parties	24	40	15	7	12	6	6
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	109
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	151
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	178
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	152

\* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes de l'année.



# Résultats en 2003



Le Tribunal a pour mission d'offrir à la population canadienne un processus d'examen public juste et efficace d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitables que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui passeront l'examen minutieux des parties concernées et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité et d'avoir pu faire valoir tous leurs arguments.

Les objectifs opérationnels du Tribunal pour 2003

étaient les suivants :

- dans 80 p. 100 des cas, commencer l'audience dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte;
- dans 90 p. 100 des cas, rendre les décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience;

- de concert avec le ministère de la Justice, examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP à la lueur du rapport La Forest;

- offrir à tous les clients un service de qualité en fournissant des renseignements justes et exacts au sujet des procédures et des pratiques du Tribunal.

Nos résultats de l'exercice 2003 sont les suivants :

- *Offrir des audiences en temps opportun* – Le

Tribunal n'a pas tout à fait atteint son premier objectif. Parmi les dossiers dont il a été saisi en 2003, dix-sept se sont rendus au début des audiences, et de ce nombre, huit y sont parvenus dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte. Comme il a été dit plus haut, nous sommes maintenant d'avis qu'un délai de six mois est plus raisonnable en l'occurrence. De fait, pour 13 des 17 plaintes renvoyées au Tribunal, le premier jour d'audience a eu lieu dans cette période de six

mois. En 2002, 17 dossiers ont été soumis au

processus d'audience ; 2 l'ont été dans les 5 mois du renvoi de la plainte ; 6 dans une période de 6 mois et 11 ont mis plus de 6 mois avant de se rendre aux audiences.

- *Rendre des décisions en temps opportun* – En

2003, 10 des 12 décisions finales rendues par le Tribunal l'ont été dans la période prévue de 125 jours. Les membres ont rendu 78 p. 100 des 19 dernières décisions du Tribunal dans le délai prévu de quatre mois. On constate des progrès sur ce chapitre et le Tribunal croit être en mesure de rendre 90 p. 100 de ses décisions de 2004 dans les quatre mois suivant la conclusion du processus d'audience.

- *Modifications à la LCDP* – Le ministère de la

Justice n'a pas fait avancer la rédaction de l'ébauche des modifications à la LCDP. Certaines discussions très préliminaires ont eu lieu, mais nous ne prévoyons aucune discussion sérieuse avant la fin de 2004-2005.

- *Services et information à l'adresse des clients* – Afin de mieux servir sa clientèle, le Tribunal a apporté plusieurs modifications à son service d'information publique, entre autres une refonte complète de son site web, par mise à niveau des capacités de

organisation des audiences. Par conséquent, lorsque un règlement est confirmé à la dernière minute, le Greffe est tenu de payer les frais d'annulation des services professionnels et de l'occupation des locaux réservés pour l'audience. Toutefois, depuis la restauration de la médiation en 2003, les discussions en vue d'un règlement commencent beaucoup plus tôt et les causes sont réglées bien avant le début prévu des audiences. Cette façon de faire fait gagner beaucoup de temps au personnel du Tribunal et génère des économies directes et vérifiables en argent. En outre, pour que la médiation ne devienne pas qu'un moyen de faire traîner les choses, les parties ont deux mois à partir de la date du renvoi pour y recourir. Si elles ne le font pas ou si elles ne parviennent pas à un règlement dans ces deux mois, une date d'audience est fixée et celle-ci ne peut pas être reportée pour un nouveau recours à la médiation. Ce procédé semble constituer une approche équilibrée entre équité et rapidité.

## Incidence des règlements sur les Canadiens

Quelle incidence ont sur les Canadiens les règlements confidentiels obtenus par médiation? Pour l'heure, le Tribunal ne le sait pas avec certitude. Bien que les règlements soient toujours un volet important d'une procédure, les chiffres actuels semblent indiquer une tendance trop marquée à régler les conflits touchant les droits de la personne. Quelles sont les conséquences?

L'audience, plus formelle, peut contribuer davantage à mettre un terme aux pratiques discriminatoires puisqu'elle permet l'examen et l'analyse judiciaire complets de la preuve et des résultats figurant dans une décision publiée et

publique. Il y aura toujours des affaires réglées. Le Tribunal s'attend à ce que 65 à 70 p. 100 des affaires soient réglées grâce à son processus de médiation. Nous savons que les membres médiateurs étudient et explorent intégralement les questions systémiques et stratégiques. Certes, le Tribunal ne peut pas dicter les termes des accords finals, mais il n'en demeure pas moins que toutes les questions en litige sont ouvertes à la discussion, ce qui assure dans une certaine mesure aux parties que ces questions ont été l'objet d'une analyse exhaustive de la part d'un expert indépendant. La publication d'un bref sommaire des résultats de la médiation sur le site web du Tribunal peut réduire le risque de voir se répéter à l'avenir de semblables pratiques discriminatoires.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP.

## Incidence des règlements sur les parties en litige

Le taux de règlement des causes a aussi une incidence sur les parties en litige. En l'absence de règlement — que ce soit par la Commission ou la médiation — et si elle estimait que la partie intimée avait présenté une offre raisonnable, la Commission a jusqu'ici déterminé la plupart du temps qu'il convenait de se retirer de l'affaire. Le cas échéant, les parties plaignantes étaient tenues de se préparer à l'audience devant le Tribunal et de présenter elles-mêmes leur dossier. Cette démarche ajoutée au fardeau émotif et à la tension qu'elles subissent ainsi qu'à la charge de travail du Tribunal. Pour que les plaignants soient tout à fait au courant du risque de retrait de la Commission, le médiateur du Tribunal soulève d'ordinaire avec toutes les parties la question de la participation future de la Commission, afin d'aider les plaignants à décider s'ils acceptent l'offre finale de règlement présentée par l'intimé.

## Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal

La plupart des règlements obtenus par les parties depuis deux ans l'ont été à moins de deux semaines du début des audiences. Compte tenu de la brièveté du délai, le personnel du Greffe n'en doit pas moins fournir le temps, les efforts et les ressources nécessaires à la planification et à l'or-

# Discussion libre sur les règlements des causes en matière de droits de la personne

Le taux de règlements privés et de règlements obtenus par médiation observé depuis deux ans est resté sensiblement le même en 2003. Après renvoi des plaintes au Tribunal, la Commission continue de régler les affaires en les soumettant à la médiation d'un membre du Tribunal ou à des discussions indépendantes. En 2003, la résolution d'affaires avant le début d'une audience s'est poursuivie à un taux de 73 p. 100. Étant donné la restauration de la médiation par un membre du Tribunal, le règlement des affaires — indépendamment du Tribunal mais par le touche-ment de la Commission — a diminué brutalement, comme il fallait s'y attendre. Le tableau 3 montre les taux de règlement de 1995 à 2003.

**Taux de règlement, 1995 à 2003**

Année du renvoi	Renvois	Causes réglées	Audience commencée	Causes pendantes	Causes retirées ou abandonnées	Pourcentage de causes réglées*
1995	26	11	14	1	0	42,3
1996	15	4	11	0	0	26,7
1997	22	18	4	0	0	81,8
1998	18	11	7	0	0	61,1
1999	35	26	8	1	0	74,3
2000	70	47	21	2	0	67,1
2001	83	66	13	4	0	79,5
2002	55	32	21	1	1	58,2
2003	130	49	18	56	7	37,7
Total	454	264	117	65	8	58,2

\* Nota : Le « pourcentage de causes réglées » n'inclut pas les causes pendantes. Les règlements négociés par les parties sont avantageux et satisfont aux exigences de la Loi s'ils répondent aux besoins des plaignants et des intimés et s'ils servent l'intérêt public. Selon l'objectif de la Loi, ils doivent répondre aux trois critères à la fois pour servir l'intérêt des Canadiens.



Le Tribunal sait que les employés actuels sont tout à fait capables d'occuper ces postes et de poursuivre la tradition d'un service de qualité aux clients. La perte de deux cadres supérieurs en quatre mois est un fardeau pour le personnel. Il y aura forcément une période d'adaptation aux styles et aux priorités de la nouvelle direction.

## Déménagement

Le Tribunal a ses bureaux au même endroit depuis douze ans. Or, en 2003, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a prévenu que le bail venait à échéance à la fin de 2003 et qu'il faut donc déménager. C'est en partie une bonne nouvelle, puisque le Tribunal va emménager dans des installations plus centrales, mais le déménagement ajoute à la charge de travail déjà lourde. TPSCC a été très utile, mais le personnel a dû élaborer des rapports très longs et détaillés sur les besoins en matière d'espace et de fonctionnement, en plus d'inspecter divers sites proposés, de passer de nombreuses heures de travail avec les architectes et les designers pour l'élaboration des plans d'étage ainsi que le choix des concepts et des motifs d'une gamme d'éléments de menuiserie particuliers, de trouver des fournisseurs et de prévoir avec eux la livraison de l'équipement, de l'ameublement et des fournitures et de superviser une foule d'autres détails inhérents à la planification d'un déménagement. Le déménagement, en février 2004, a été un succès.

Tribunal d'assurer aux Canadiens un niveau de service très élevé et très respecté.

Toutefois, il y aura sous peu quelques changements au niveau de la haute gestion. En octobre 2003, étant donné la retraite annoncée du registraire après 26 ans de service et la nomination imprévue de la présidente à la Cour fédérale, le Tribunal va se renouveler sous une nouvelle direction. D'ici trois ans, par ailleurs, il va perdre trois employés de longue date et peut-être deux membres à temps partiel pour cause de retraites.

La nomination de la présidente à la Cour fédérale est un événement difficile auquel le Tribunal a dû réagir rapidement. Les nominations à la magistrature sont sans préavis et les nouveaux juges doivent immédiatement abandonner leur poste. Le Tribunal a la chance d'avoir pour vice-président une personne dont la nomination vient d'être reconduite pour un mandat de cinq ans. Comme l'exige la Loi, il assume les fonctions de président d'ici à ce que le gouvernement nomme quelqu'un à temps plein. Heureusement, grâce à sa vaste expérience du Tribunal, la transition s'est faite en douceur et sans interruption. Le personnel a entrepris de planifier la transition pour le cas où la personne nommée serait de l'extérieur de l'organisation, voire de l'extérieur du gouvernement. Des séances d'information détaillées seront préparées à son intention.

Les préparatifs du remplacement du registraire sont d'ordre plus courant. La description de travail et des compétences essentielles ont été mises à jour en fonction des besoins actuels. La Commission de la fonction publique, en qualité d'organisme de recrutement aux postes de direction, assume la dotation dans le respect des pratiques d'embauche du gouvernement. Le processus a été entrepris pour que le nouveau registraire arrive avant le départ du titulaire actuel, soit d'ici le 31 mars 2004. La planification de la relève des trois personnes qui partiront à la retraite d'ici trois ans est déjà amorcée.



Dans les années 90, Bell Canada, intimée dans une cause issue d'une plainte de disparité salariale et

portée devant le Tribunal, a soulevé cette question et d'autres points institutionnels devant la Cour

fédérale. En 1998, le juge de première instance ayant donné raison à Bell Canada et mis fin à l'insurrection sur les plaintes de disparité salariale, le Parlement a modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Ces modifications ont substantiellement réduit les liens statutaires entre la Commission

et le Tribunal. Néanmoins, Bell a présentée une nouvelle demande et en 2000, le juge de première instance a conclu que, même après ces modifications, le Tribunal n'était toujours pas suffisamment

indépendant pour assurer l'instruction équitable des causes. La décision a toutefois été infirmée par la Cour d'appel fédérale, qui a conclu à l'équité du cadre statutaire courant.

Bell a obtenu l'autorisation d'en appeler de cette décision devant la Cour suprême du Canada et, le 26 juin 2003, celle-ci a rendu l'arrêt *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* 2003 CSC 36.

En Cour suprême, Bell a allégué que l'indépendance institutionnelle et l'impartialité du Tribunal étaient compromises de deux façons, notamment à cause : 1) du pouvoir de la Commission d'émettre des ordonnances qui lient le Tribunal concernant l'interprétation à faire de la LCDP dans une certaine catégorie de dossiers; et 2) du pouvoir de la présidence de prolonger le mandat échu des membres du Tribunal pour leur permettre d'entendre jusqu'à la fin les affaires en cours d'instruction.

La Cour a rejeté tous les arguments, notant en particulier que le pouvoir d'émettre des ordonnances ne porte pas atteinte à l'impartialité du Tribunal, puisque les ordonnances constituent une forme de mesure législative. Et une institution n'est pas partielle du fait qu'elle est limitée par la loi. La Cour a conclu en outre

que le Tribunal a le pouvoir de refuser l'application des ordonnances qu'il juge au-delà des pouvoirs de la Commission, inconstitutionnelles, prises de mauvaise foi ou portant atteinte à l'équité des procédures. La Cour a fait remarquer enfin que les ordonnances ne peuvent pas être appliquées rétroactivement à une affaire dont le Tribunal est déjà saisi.

En ce qui a trait au pouvoir de prolonger le mandat des membres du Tribunal, la Cour n'y voit aucun motif d'inquiétude puisque ce pouvoir est exercé par le président, qui peut être considéré comme désintéressé quant à l'issue des dossiers. La Cour précise que, de toute façon, le président perd pratiquement tout pouvoir sur les membres une fois leur mandat échu et que ce dernier n'est prolongé que jusqu'à la fin de l'instruction d'une cause.

L'arrêt de la Cour suprême marque la fin d'une longue période d'incertitude pour le Tribunal. Il est maintenant clair que l'actuel pouvoir qu'a la Commission d'émettre des ordonnances est acceptable sur le plan de l'équité, mais aussi que la loi représente plus généralement un équilibre approprié entre l'atteinte des objectifs stratégiques et le droit des parties en litige d'être entendues par un décideur indépendant et impartial.

## Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une très petite organisation, qui compte environ 25 employés à temps plein, dont 4 membres institutionnels. L'organisation a toujours su maintenir son effectif grâce à un programme d'équité et de respect. Elle compte 6 employés (25 p. 100 du personnel actuel) qui ont plus de 15 ans d'expérience (et même 3 qui en ont plus de 25) du processus fédéral relatif aux droits de la personne. La présidente et le vice-président ont d'abord été nommés à temps partiel il y a quelque 15 ans. Cette stabilité permet au

féliciter les parties qui acceptent la médiation pour leur détermination, leur souplesse et les efforts sincères qu'elles déploient en vue de trouver une solution applicable. Comme il est dit plus haut, le Tribunal s'inquiète du déséquilibre potentiel entre plaignants et intimés. Toutefois, dans la plupart des cas, les intimés ont fait preuve de coopération et de compréhension et ont fait beaucoup pour que les plaignants soient traités avec respect pendant tout le processus. L'expérience est très encourageante.

## Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal

Depuis près de vingt ans, les intimés contestent certains aspects du cadre statutaire qui a mené à la création du Tribunal et de la Commission. On s'est demandé surtout si les liens structurels entre les deux organisations n'empêchaient pas les parties de bénéficier d'une audience équitable de la part d'une entité décisionnelle indépendante et impartiale à l'étape de l'instruction.

d'importants précédents juridiques qui serviront à leur tour à résoudre de futures plaintes fondées sur des motifs ou circonstances similaires. La nature de la plainte fait souvent que l'audience formelle, suivie d'une décision, reste le moyen le plus approprié de déterminer s'il y a discrimination. Il en sera d'ailleurs toujours ainsi. La médiation, si utile soit-elle, n'est pas une panacée. S'il s'agit de questions de discrimination systémique, par exemple, de questions de sécurité et de santé ou d'affaires débouchant sur l'établissement d'une politique nationale ou la détermination de normes d'embauche ou de service dans une industrie nationale, il est très important de recourir au débat public et aux témoignages d'experts.

Depuis mars 2003, le Tribunal a soumis 45 dossiers à la médiation. Le tableau 2 ci-dessous montre le nombre de dossiers soumis à la médiation en 2002 et en 2003.

À ce jour, le taux de règlement par médiation reflète les premières projections du Tribunal. Ce dernier n'est toutefois pas seul responsable du succès initial de la médiation. Dans la plupart des cas, il faut

**Tableau 2 : Dossiers soumis à la médiation, 2002 à 2003**

Année	Causes résolues	Causes non résolues (et nécessitant une audience)	Causes pendantes	Total
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Nota : Depuis mars 2003, une offre de médiation sur 14 a été refusée par l'une des parties en cause.

## Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission

### Parties non représentées par un avocat

Suite à la décision de la Commission de ne pas participer à part entière aux audiences du Tribunal, le nombre de parties non représentées a atteint un sommet. Il devenait donc impératif d'élaborer des documents simples pour aider ces personnes à comprendre le langage juridique et les procédures. Le Tribunal a donc tenté de simplifier ses méthodes et prépare actuellement un certain nombre de brochures explicatives en langage courant. Ces nouveaux documents devraient être prêts au début de 2004. En outre, le personnel du Tribunal a pris l'initiative d'aider toute partie qui comparait devant ses membres. Le personnel du Greffe prend le temps nécessaire pour expliquer la procédure et les méthodes à quiconque a besoin d'aide. Sa charge de travail s'en trouve accrue, mais les employés estiment que cette aide à des personnes déjà très tendues est l'une de leurs plus importantes fonctions. La qualité de l'information améliore la participation des parties et, partant, la qualité des décisions en matière de droits de la personne.

### Médiation

L'augmentation substantielle du nombre de renvois et la décision prise par la Commission de ne pas participer qu'à un certain nombre d'audiences posent au Tribunal un grave problème de gestion des dossiers. Comment traiter un si grand nombre de dossiers sans augmenter les ressources tout en assurant l'équité du processus, considérant le déséquilibre potentiel de pouvoir entre des plaignants non représentés par un avocat et des employés plus renseignés? La première décision du Tribunal a donc été de restaurer le service de médiation.

Les rapports annuels antérieurs expliquent pourquoi le Tribunal a mis fin à son service de médiation. Les raisons données alors sont exactes et préoccupantes, mais la situation nouvelle (principalement : les parties non représentées et l'imposante augmentation du nombre d'affaires à instruire) ont abouti à la restauration du service de médiation en mars 2003. Le Tribunal croit que la médiation, surtout dans le cas de parties non représentées, permet la résolution plus équitable et moins formelle des plaintes. Elle est donc maintenant offerte dans tous les cas qui lui sont renvoyés.

La médiation n'a toutefois lieu que si toutes les parties y consentent. Un membre du Tribunal est nommé médiateur et a pour tâche d'aider les parties à déterminer s'il y a moyen de régler l'affaire à la satisfaction des parties. La médiation a normalement lieu dans les deux à trois mois suivant le renvoi et les parties sont prévenues que, si la médiation ne résout pas l'affaire, l'audition de l'affaire commencera dans les six mois du renvoi de la cause par la Commission.

Pour atténuer les difficultés évoquées dans les rapports précédents, le Tribunal a modifié sa procédure de médiation, demandant désormais des mémoires plus détaillés, tenant des téléconférences préalables à la médiation et publiant les résultats généraux. Le Tribunal a aussi mis au point et offert une session de formation intensive à ses membres sur la médiation en matière de droits de la personne. L'expertise des membres du Tribunal assure la crédibilité du processus, les parties sachant désormais que leurs préoccupations seront entendues et comprises dans un contexte relatif aux droits de la personne.

L'audience formelle reste la solution nécessaire et durable pour les cas où la médiation ne suffit pas. L'instruction d'une affaire permet en effet d'établir

## Réponse du Tribunal

Le Tribunal en est encore à analyser la croissance du nombre de renvois pour vérifier s'il s'agit d'une aberration passagère ou si la tendance va se maintenir d'ici quelques années. *A priori*, étant donné le nombre de plaintes nouvelles déposées à la Commission, le nombre de renvois va demeurer constant ou augmenter légèrement.

En réponse à cette nouvelle réalité, le Tribunal est directement intervenu avec les initiatives suivantes :

- Restauration du processus de médiation sous la supervision du Tribunal.
- Modification du fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées par un avocat.
- Révision des lettres envoyées initialement aux parties en trois occasions pour s'assurer que toutes les parties connaissent la position de la Commission et pour indiquer les renseignements maintenant requis pour que le Tribunal puisse instruire une affaire.

- Approche dynamique de la gestion des dossiers par les membres pour rester dans la bonne voie et faire en sorte que les parties respectent les échéances.
- Trois personnes ont été engagées temporairement au bureau du registraire et sont affectées au traitement des dossiers. L'un des trois nouveaux postes est un poste de coordonnateur de la médiation; le titulaire est aussi responsable de la planification des séances de médiation. Cette mesure a réduit la charge de travail des agents du Greffe et amélioré l'indépendance et la confidentialité du processus de médiation.

## Nouvelles procédures de la Commission canadienne des droits de la personne

Étant donné l'augmentation constante de la charge de travail et ses ressources limitées, la Commission a

apporté de nombreux changements stratégiques à sa gestion des dossiers qu'elle renvoie au Tribunal. Ces changements obligent le Tribunal à s'ajuster constamment. Voici un bref résumé des nouvelles procédures de la Commission.

Au début de 2003, la Commission a annoncé qu'elle allait participer à part entière à seulement 20 à 25 dossiers par année. Il s'ensuit que 100 plaignants devront se passer de son soutien et présenter leur preuve et leur argumentation juridique par eux-mêmes.

La Commission a aussi annoncé au début de 2003 que son avocat serait présent à toutes les audiences, mais que, dans les cas où elle ne participera pas à part entière, son avocat s'en tiendra à un bref exposé introductif sur le droit et l'interprétation des faits par la Commission.

En septembre, la Commission a instauré une nouvelle procédure selon laquelle toute affaire dont elle entend saisir le Tribunal bénéficie d'abord de 60 jours au cours desquels elle peut être résolue par le processus de conciliation. Faute de règlement, l'affaire est renvoyée au Tribunal pour audience. Si la conciliation débouche sur un règlement, le Tribunal n'est pas saisi de l'affaire.

En novembre, le ministre de la Justice, à titre de représentant légal des ministères fédéraux, a contesté cette participation restreinte de la Commission aux affaires instruites par le Tribunal et notamment l'idée de se limiter à un exposé introductif avant de se retirer de la procédure. Le Tribunal a accepté l'argument du ministre de la Justice et a rendu une ordonnance écrite indiquant que la Commission ne pouvait plus employer cette façon de faire. Les effets de cette décision sur la participation de la Commission aux audiences restent à déterminer.



Les retards ne sont pas substantiels, mais toute diminution de la qualité des services est inacceptable. Nous surveillons étroitement cette question du nombre de causes; si la tendance se maintient, nous interviendrons pour éviter que la qualité des services fournis soit compromise. Le Tribunal a d'ores déjà fait une analyse détaillée de ses capacités étant donné les ressources actuelles, d'où les changements opérationnels décrits plus loin (voir la page 6). Le Tribunal aura sans doute besoin de ressources supplémentaires, mais un rapport à ce sujet sera soumis en temps opportun aux autorités gouvernementales compétentes, déjà au courant de la situation.

L'augmentation du nombre de renvois par la Commission dépend de deux facteurs essentiels :

- la Commission reçoit plus de plaintes que jamais auparavant;
- la Commission a instauré de nouvelles mesures pour combler ses retards, ce qui augmente le nombre d'affaires étudiées aux assemblées mensuelles.

Selon les projections de la Commission, le Tribunal attend un nombre au moins égal de renvois pour 2004.

Le tableau 1 détaille le nombre de renvois venus de la Commission depuis 1996.

Tableau 1 Nouveaux cas, 1996 à 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Prévision)	Total
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Total	15	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de cas renvoyés par la Commission. Comme on l'a dit : le nombre de renvois a généralement augmenté depuis 1996. En 2004, le nombre d'affaires touchant les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi devrait approcher celui de 2003, soit une augmentation de 900 p. 100 par rapport à 1996.



## Bilan de l'année

### Une autre année de changements imposés

e rapport annuel de l'an dernier s'ouvrait sur la phrase suivante : « [...] la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant. » Alors que nous croyions que le nombre de renvois aller se stabiliser, il y a eu de nouveau augmentation, cette fois de 136 p. 100 par rapport au nombre inscrit en 2002. Le nombre total de nouvelles affaires renvoyées en 2003 a donc atteint 130.

Le Tribunal doit donc à son tour apporter de nombreux changements opérationnels pour maintenir la prestation de services de qualité aux Canadiens.

Voici l'explication de l'origine des changements évoqués ci-dessus et de la réponse du Tribunal.

### Charge de travail

Le nombre d'affaires dont le Tribunal est saisi a augmenté de façon spectaculaire au cours de l'année écoulée. C'est ainsi que 130 nouvelles affaires lui ont été adressées en 2003. Ce chiffre est sensiblement plus élevé que la moyenne de 25 renvois par année de 1996 à 2000. Le Tribunal a donc embauché plus de personnel sur une base temporaire et modifié profondément ses politiques et procédures de fonctionnement pour être en mesure de répondre à la demande. Cependant, avec une telle augmentation dans le nombre de renvois, il lui a été impossible de respecter les temps de traitement habituels.

Outre cette augmentation spectaculaire, le Tribunal a été confronté à ce qui suit :

- Quatre fois en 2003, la Commission a modifié sa gestion des renvois au Tribunal, ce qui a eu pour nous des répercussions sensibles.
- Dans cette optique, le Tribunal a restauré le processus de médiation.
- En juin, la Cour suprême a enfin rendu son jugement tant attendu sur l'indépendance du Tribunal.
- En novembre, notre présidente a été nommée à la Cour fédérale du Canada, après cinq ans et demi parmi nous.
- Le registraire a annoncé qu'il se retirait au début de 2004 après 25 années au Tribunal.

- Autre changement, quoique moins important sur le plan stratégique, le Tribunal devra déménager dans un nouvel édifice au début de 2004.

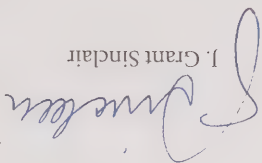
## Message du président (suite)

Compte tenu des difficultés qu'auront à surmonter les plaignants qui assureront eux-mêmes leur représentation dans une procédure qu'ils ne connaissent pas bien, le temps nécessaire à traiter les causes qui feront l'objet d'une audience sera inévitablement plus long. Et cela coûtera plus cher au trésor public ainsi qu'aux intimés.

Le Tribunal a pris certaines mesures pour mieux relever les défis inhérents au changement d'approche de la Commission. Aussi a-t-il rétabli son programme de médiation dans le but d'aider les parties à régler leur différend par négociation, sans devoir recourir à une audience devant le Tribunal. Il est également à examiner de près les formulaires et les procédures afin de voir comment rendre le tout plus accessible à des personnes sans formation juridique tout en sauvegardant l'équité. On envisage aussi d'utiliser de plus en plus la technologie, notamment la vidéoconférence, de manière à aider les parties qui se trouveraient dans des régions isolées.

Cependant, notre rôle d'arbitre impartial signifie qu'il y a des limites à ce que le Tribunal peut faire sans compromettre son impartialité et, du même coup, l'intégrité du processus. Étant donné le cadre législatif et les limites budgétaires actuels, les mesures prises par la Commission sont à l'évidence une tentative bien intentionnée de régler un problème maintes fois soulevé en ce qui concerne les retards dans le traitement des plaintes. Néanmoins,

J. Grant Sinclair



nous avons confiance que cette approche n'occasionnera pas d'autres genres de retards ou encore ne minera pas l'intégrité du traitement des plaintes en matière de droits de la personne.

En réponse aux observations formulées depuis longtemps relativement à l'efficacité du processus de plaintes en matière de droits de la personne, le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne a été chargé de réviser le processus actuel et de recommander des moyens d'améliorer le système. Ce comité, sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, a examiné soigneusement la question et consulté de nombreuses parties intéressées. En juin 2000, il a présenté des recommandations détaillées en vue d'une refonte complète du système de traitement des plaintes. Le gouvernement a le rapport du comité La Forest depuis plus de trois ans. L'époque des solutions de rapicage est révolue. Le Canada est fier de son dossier en matière de droits de la personne. Toutefois, pour tenir la promesse d'égalité formulée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, il faut procéder à une refonte complète et réfléchie du processus de plaintes en matière de droits de la personne.

# Message du président

L'année écoulée a été particulièrement importante pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Des développements fondamentaux

annoncent des changements substantiels dans la façon dont le Tribunal exécute son mandat.

Le premier d'entre eux est l'arrêt de la Cour suprême du Canada qui confirme l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Depuis longtemps, en effet, certains se demandaient si le Tribunal canadien des droits de la personne était suffisamment indépendant du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour garantir l'équité et l'impartialité aux parties aux litiges qu'il instruit. Cette question a donné lieu à de nombreuses contestations devant le Tribunal et d'autres juridictions sur des questions de compétence. Le récent arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell*

*Canada* a mis fin à l'incertitude.

Les changements survenus à la Commission canadienne des droits de la personne auront indubitablement une profonde incidence sur les affaires du Tribunal dans les mois et les années à venir. Le Tribunal n'a aucun contrôle sur le nombre de cas dont il est saisi. C'est la Commission qui décide du renvoi d'une cause pour audience. Conséquence des récentes modifications apportées aux méthodes de renvoi de la Commission : le Tribunal prévoit une augmentation de 225 p. 100 de sa charge de travail en 2003-2004 par rapport à 2002-2003. Cette situation aura évidemment d'énormes répercussions sur

le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel.

La décision de la Commission de limiter sa participation dans la majorité des cas portés devant le Tribunal est aussi une modification importante à l'instruction des causes relatives aux droits de la personne. Par le passé, l'intérêt des plaignants cadrait souvent avec l'intérêt de la Commission dans une cause donnée, de sorte que nombre d'entre eux pouvaient comparaître devant le Tribunal sans avoir à embaucher leur propre conseiller juridique. Ce facteur a largement contribué à uniformiser les règles du jeu, puisque la plupart des plaignants n'ont pas les moyens de se payer une représentation par avocat, alors qu'à l'échelle fédérale, la plupart des intimés sont de grandes sociétés ou des ministères qui disposent de ressources leur permettant d'être bien représentés aux audiences du Tribunal.

La participation limitée de la Commission aux audiences du Tribunal signifie que la majorité des plaignants vont devoir assurer eux-mêmes leur représentation. Il n'y a aucun doute que cette perspective effrayera certains d'entre eux, qui abandonneront tout simplement leur plainte. D'autres pourraient ne pas avoir les ressources psychologiques, émotionnelles ou intellectuelles pour agir. Pour ces plaignants — des personnes que la Cour suprême a décrites comme défavorisées et démunies — l'accessibilité véritable des recours instaurés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne pourrait s'avérer illusoire.



© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2003  
ISBN 0-662-67903-2

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2003

# Table des matières

1	Message du président
3	Bilan de l'année
3	Une autre année de changements imposés
3	Charge de travail
5	Nouvelles procédures de la Commission
6	Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission
7	Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal
8	Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal
9	Déménagement
10	Discussion libre sur les règlements des causes en droits de la personne
11	Incidence des règlements sur les Canadiens et les Canadiennes
11	Incidence des règlements sur les parties en litige
11	Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal
13	Résultats en 2003
14	Offrir un processus d'audience en temps opportun
15	Parties non représentées
15	Réponses du Tribunal
16	Établissement du rôle
16	Interventions par requête et contestations de la procédure
17	Perspective
18	Rendre des décisions en temps opportun
18	Modifications à la LCDP
18	Services et information aux parties en cause et au public
19	Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal
20	Le point sur d'autres aspects du Tribunal
20	Fonction de contrôleur moderne
20	Règles de procédure du Tribunal
21	Équité en matière d'emploi
21	Équité salariale
22	Causes
22	Décisions rendues par le Tribunal
32	Contrôle judiciaire par la Cour fédérale
37	Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires, etc.
37	Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour fédérale
39	Annexe 1 : Organigramme
40	Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience
41	Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne
41	Audiences
41	Appels
42	Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne
46	Annexe 4 : Greffe du Tribunal
48	Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal



Le 31 mars 2004

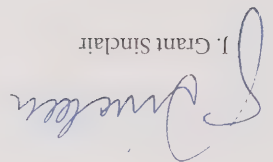
L'honorable Peter Milliken, président  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,

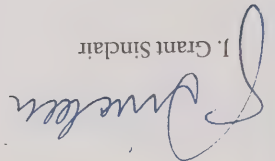
  
J. Grant Sinclair

Le 31 mars 2004

L'honorable Dan Hays, président  
Sénat  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Monsieur le Président,  
J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.  
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,

  
J. Grant Sinclair

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin. Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisi la Commission. Il ne peut pas instituer de cause de son propre chef et ne peut pas faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Les délais raisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération induite de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne — ceux des individus, des intimes et de la population canadienne dans son ensemble — sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

Au contraire des années précédentes, le présent rapport annuel fait une large place à la présentation du fonctionnement et des résultats du Tribunal ainsi que des points à améliorer pour relever la qualité du service offert aux Canadiens.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Le Tribunal est la seule entité légalement habilitée à déterminer si une personne a commis un acte discriminatoire aux termes de la Loi. Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

« Faire en sorte que les Canadiennes  
et les Canadiens jouissent de chances  
égales d'accès aux possibilités qu'offre  
la société grâce à l'interprétation juste  
et équitable de la Loi canadienne sur  
les droits de la personne et de la Loi sur  
l'équité en matière d'emploi. »



CA1  
HRT  
- A56

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 2004



*To ensure that Canadians  
have equal access to the opportunities that  
exist in our society through the fair and  
equitable adjudication of human  
rights cases that are brought before the Tribunal.*

Canada







## The Year in Review

### HOW ARE WE DOING?

The Tribunal had a remarkably productive year in 2004. For a second consecutive year, the number of complaints referred to the Tribunal, by the Canadian Human Rights Commission, was the highest in its history. In 2003, the Tribunal opened 130 case files. In 2004, the number of case files opened rose again to 139 cases. This equates to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. In addition, the Tribunal rendered 16 decisions and 24 rulings in 2004. It also published an information pamphlet on the Tribunal, transitioned to new management with the appointment of a new Chairperson, formerly the Tribunal's Vice-Chairperson, and a new Registrar, and it followed up on the implementation of its Modern Comptrollership Action Plan.

The Tribunal's mission is to better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through fair and equitable adjudication of the human rights cases brought before it. Pursuit of that goal requires that the determination of human rights disputes be made by the Tribunal in a timely, well-reasoned manner that is consistent with the law.

In 2004, the Tribunal focused on these objectives in a climate of its highest ever caseload volume where issues are becoming increasingly more complex and many parties appearing before the Tribunal are without expert legal assistance. To address these challenges, the Tribunal has adapted its procedures and processes and begun to take a much more active approach in managing cases as they progress through the system. Doing so, however, engenders additional challenges such as ensuring the parties are afforded a full opportunity to present their respective positions in the dispute and avoiding delays, while at the same time ensuring that the expected results of the Tribunal's operations are achieved in the most fair, equitable and cost-effective manner.

### Tribunal Membership

The Tribunal's Vice-Chairperson has taken on the additional role of Acting Chairperson since his predecessor was appointed to the Federal Court in November 2003. The Minister appointed the Tribunal's Vice-Chairperson as Chairperson in December 2004.

The position of Vice-Chairperson has remained vacant to end of 2004, however, a full-time member has since been promoted to Vice-Chairperson by the Minister.

The Tribunal has been able to take advantage of efficiencies, begun in 2003, in managing and scheduling cases as a direct result of the continuity of the Tribunal's Vice-Chairperson having acted, and then becoming, Chairperson. His established expertise with the Tribunal system, with its inquiry process and with mediations has served to avert the loss of efficiency that likely would have followed the learning curve phenomenon of a novitiate to the role of Tribunal Chairperson. This continuity has been especially helpful over the past year in meeting the challenge of the Tribunal's heaviest ever workload. It has helped as well, to some degree, to mitigate the limited resources of the Tribunal's full-time member complement which remains at the reduced level of three, rather than four, since November 2003.

In addition to full-time members, the Tribunal membership in 2004 included six part-time members representing various geographical locations across Canada (see Appendix 3).

### Amendments to the CHRA

In 2000, the Canadian Human Rights Act Review Panel, chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gerard La Forest, recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights. The Tribunal continues to await the response of the Department of Justice.

*Promoting Equality: A New Vision* recommended a new process for resolving human rights disputes and proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal (La Forest Report available at <http://www.justice.gc.ca/chra/en/toc.html>). The Review Panel also recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening of complaints and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal.

The changes would eliminate potential “institutional conflicts between the Commission’s role as decision maker and advocate,” according to the Report.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done by the Tribunal with respect to the implementation of the Review Panel’s recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the *Act*. The Tribunal remains prepared to implement a new system in whatever form and whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

**TABLE 1 New Cases, 1996 to 2005**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (projected)	TOTALS
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	139	90	664
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	10
<b>Totals</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>74</b>	<b>87</b>	<b>55</b>	<b>130</b>	<b>141</b>	<b>90</b>	<b>674</b>

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission.





## The Tribunal's Results in 2004

Last year's Annual Report remarked that "... Recent changes in the Commission's approach to the referral process mean that the Tribunal is projecting a 225 per cent increase in its workload for 2003-2004 over that experienced in 2002-2003. This will obviously impact on the work of the Tribunal and it raises serious questions as to the adequacy of current funding levels."

The number of case files opened in 2003 was 130, a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. The number of new case files opened in 2004 increased further to a record 139 cases. In addition to this heavy caseload, the Tribunal was also faced with the following events:

- The position of Chairperson remained vacant for the greater part of 2004, resulting in only three, rather than four, full-time members being available to schedule and hear cases.
- A significant number of parties continued to request mediation by the Tribunal.
- The Commission participated at all mediation proceedings, however its participation at full hearings (i.e., on the merits) before the Tribunal was limited to a small number.
- The unusually heavy caseload and ambitious targets for progressing cases through the system have necessitated further adjustments to the Tribunal's procedures.
- After 26 years of dedicated service, the Tribunal's Registrar retired. A new Registrar was appointed in 2004.
- Although not strategically significant, the Tribunal addressed considerable attention to obligations for follow-up on its Modern Comptrollership Action Plan

and began readiness preparations for changes taking effect in 2005 for the modernization of human resources management in federal public service organizations, including the Tribunal.

The Tribunal addressed these events in a number of ways, including both operational and administrative adjustments, to ensure the continued provision of quality human rights adjudication services to Canadians. The following discussion expands on these events and how the Tribunal responded.

### Workload Issues

In 2003, the Tribunal received 130 complaints from the Canadian Human Rights Commission. In 2004, that number rose further to 139. This equates to a 200 per cent increase over the Tribunal's previous seven-year average of 44.7 cases per year. Based on projections from the Commission, the Tribunal expects between 80 and 100 new referrals in each of 2005 and 2006. Table 1 identifies referrals from the Commission since 1996.

The Tribunal sat for 294 days in 2003. This represented a 75 per cent increase in the number of hearing days as compared to 2002. In 2004, the Tribunal sat 281 days. Although a slight decrease over the previous year, sittings in 2004 represent a remarkable achievement when considered in the context of only three full-time members, rather than four, being available during the year to schedule and hear cases.

The workload of the Tribunal has also been dramatically affected by the increasing complexity of cases and procedural wrangling between the parties. When the Tribunal first began holding hearings under the CHRA in 1979, the style of advocacy was markedly different from what it is today. Generally speaking, a panel was appointed to hear a complaint and the inquiry commenced promptly after minimal pre-hearing procedures. The inquiry itself was quite brief (often under a week) and all issues were dealt with at some point during the hearing on the merits.

Much has changed over the past 25 years, most especially so in very recent years, both in terms of litigation before the Tribunal and civil litigation generally. Most observers agree that the tone of hearings has become more adversarial and the hearing process itself has become fragmented by numerous motions and objections. In the past year alone the Tribunal has rendered 24 formal rulings on motions, compared to 16 decisions on the merits of complaints. This does not take into account numerous rulings made without written reasons.

The Tribunal has attempted to minimize the effect of these disruptions in a number of ways: (1) Where circumstances warrant, Tribunal members defer the disposition of motions to the hearing on the merits; (2) Where they are heard on a preliminary basis, most motions are only dealt with in writing; (3) The CHRT Rules of Procedure set out clear expectations for disclosure; (4) The Tribunal's case management system seeks to identify and resolve disclosure disputes before they fester.

As overly vigorous advocacy renders the inquiry process more time-consuming, and expensive, it also impacts heavily on the workload of the Tribunal itself. Nevertheless, the average delay for rendering decisions only slightly surpassed the Tribunal's four-month target from last day of hearing. This is especially remarkable given again the vacancy of a full-time member position at the Tribunal during the past year.

## Timeliness of the Hearing Process

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months (from the date of referral to the release of the decision). The average number of days to complete cases in 2002 was 208. Although this average increased slightly to 225 in 2003, over 90 per cent of the cases in 2003 were completed within 12 months. So far in 2004, the average time to complete cases was 124 days with just under half closed. All are well within the one-year target, however the time to complete cases continues to vary widely.

Most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was reduced to 272 days, none of which exceeded the one-year time frame. In 2003, the average was 405 days, with eight cases requiring more than one year to complete. Of the cases that have proceeded beyond the one-year target in 2003, delays incurred are mostly in response to requests from the parties or are the subject of Federal Court proceedings. Statistics on finalizing files that were opened in 2004 are not available at time of publication.

In 2002, the average number of days from referral to first day of hearing was 169. In 2003, that figure rose to 224 days. In 2004, it increased again, although only marginally, to 229 days. However, many of the cases referred in 2004 remain open at time of publication, suggesting that the Tribunal's target of conducting the first day of hearings within six months of referral will likely be tested more severely in 2005 than previously. As discussed to in the workload section above, the pre-hearing phase of cases is becoming increasingly litigious, in general. The Tribunal has, for the most part, been able to meet dates for hearing that are of earliest convenience to the parties. More time will be required before we are able to determine performance with respect to the cases referred later in 2004.



### Timeliness of Rendering Decisions

Since 1998, the Tribunal has also been committed to reducing the time for rendering decisions to 4 months (from the last day of hearing). In 2003, decisions took 84 days on average, with four decisions surpassing only marginally the four-month target. In 2004, however, decisions took an average of 121 days. Although only slightly above the four-month target, and only marginally above the seven-year average of 117 days beginning 1997, half of the decisions rendered in 2004 surpassed the Tribunal's target. The dramatic increase of 200 per cent in the number of new referrals during the last two years is weighing heavily on the workload of the Tribunal members. Next year's report will provide a better view of whether this level of caseload continues to impact the Tribunal's target of continuing to strive for the earliest possible disposition of cases. In the meantime, the Tribunal will be looking to more active case management, discussed further in the section below, as a means of helping the parties to better focus on, and thereby reduce, the issues that require to be decided by the Tribunal at hearing.

### Tribunal Settlements and Mediations

The average rate of settlements since 1995 has been 77 per cent. Settlements reached in 2002 and 2003 were in the 58 per cent range. In 2004, settlements were achieved at a rate of 41 per cent, however many 2004 files remain open. In addition, and as has been noted earlier in this report, with the evolution of the law on human rights, issues arising at settlement discussions are becoming increasingly more complex. While we are of course striving to continue at a high rate of settlements, it is therefore unlikely, perhaps, to expect that settlements will be attainable as readily as in the past.

As noted in last year's report, settlements reached by parties often occur within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff are still required. As a result, when a settlement is confirmed at the last minute, the Registry is still obliged to pay cancellation fees for professional services and facilities contracted to conduct the hearing.

**TABLE 2 Average Days to Complete Cases, 1997-2004**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>From date of referral from the Canadian Human Rights Commission</b>								
<b>To mediate a case</b>	-	-	-	-	-	-	124	120
<b>To settle a case</b>	152	245	232	230	202	150	204	124
<b>To first day of hearing</b>	93	280	73	213	293	169	224	229
<b>For decision to be released from end of hearing</b>	75	103	128	164	84	89	84	-
<b>Average processing time to close case</b>	260	252	272	272	244	208	225	124

\* Note: There are still many open files from 2004; this will change the averages for that year.

With the reintroduction of Tribunal mediation services in 2003, settlement discussions now occur much earlier in the process and cases are settled well before the planned start of the hearing. This saves Tribunal staff many hours of work and also results in direct financial savings.

Refer to Table 2 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 to 2004.

### Case Management

The tone of hearings before the Tribunal has become more adversarial and the hearing process more frequently subjected to motions and objections. Although pre-hearing disclosure procedures have been developed by the Tribunal to ensure a fair and orderly hearing, they are frequently threatened by missed deadlines, adjournment requests and issues vehemently contested between the parties. Moreover, such situations can often be exacerbated in cases where parties are without legal assistance. At the end of the day, the only way out of an impasse between the parties is for the Tribunal to intervene by holding a case conference.

Hearings on the merits are also now longer and more complex than in the past. Parties are sometimes uncertain, or untrained, on how to focus on the issues that require adjudication by the Tribunal. The end result is often manifested in additional hearing days, at unnecessary expense to the parties, as well as to the Tribunal and the public in general. Here again, the Tribunal has seen an opportunity to play a key role in guiding the parties toward a more predictable, streamlined and fair approach to the conduct of cases. By conducting case management conferences with the parties at strategic points throughout the pre-hearing process, the Tribunal will be better able to

***“By conducting case management conferences... the Tribunal will be better able to ensure a more effective and efficient hearing on the merits, one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the Act.”***

ensure a more effective and efficient hearing on the merits, one that is more consistent with the expeditious process contemplated by the *Act*.

Faced with the highest ever volume of new cases and with the kind of delays described above, the Tribunal cannot reasonably expect that all cases can be completed in a 12-month period. However, based on the procedural adjustments made in 2003-2004 and the more active case management approach being adopted by the Tribunal, we are optimistic of being able to minimize the impact those delays

might otherwise have on the 12-month target. And while the Tribunal is always conscious that care must be taken when imposing constraints, particularly in time, so as not to have the ill-desired effect of exerting undue pressure on the parties involved, it nevertheless sees a more proactive case management approach as one that will benefit the parties through a more balanced and efficient utilization of the resources at their disposal.

### Provision of Service / Awareness / Information to Parties and the Public

The Tribunal conducted a client survey in 2002. The results of that survey (available at [www.chrt-tcdp.gc.ca/about/other\\_e.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/other_e.asp)), combined with some informal feedback from our clients, indicated a high level of satisfaction with the Tribunal services. In one area, however, communication about hearing services, satisfaction was reported as somewhat less. There also appeared to be some confusion about the roles of the Tribunal versus that of the Commission. In 2002, the Tribunal published *What Happens Next?*, a guide that explains the entire case process in non-legal language. This was followed in 2004 with a publication of further

information clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business, as compared to the mandate or service offered by the Commission. In 2004, the Tribunal also updated its guide that explains the mediation process used by the Tribunal. The mediation guide also provides information to assist the parties in deciding whether or not they wish to participate in mediation and how to prepare. Both the *What Happens Next?* and *Mediation Procedures* guides are available on the Tribunal Web site at [www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules\\_e.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_e.asp).

The survey that was conducted in 2002 was based on responses from a relatively small number of clients available at the time. This raised some concern about the validity of the results. For that reason, together with a perception that a follow-up survey would benefit greater from three to five years of performance results, the next client consultation will be planned for 2006-07.

Informally, the Tribunal continues to receive very few complaints about its services. Some concern has been expressed, however, about the availability of complete information on past Tribunal decisions. The Tribunal's Web site was redesigned in 2003 according to the Federal Government On-Line Initiative for "Common Look and Feel". Further enhancements were made to improve access to decisions and rulings, including a more powerful search engine, a decision classification system and the availability of decisions and rulings on date of release (see [www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions)). As is sometimes a misconceived expectation, technology enhancements do not always engender resource savings. The reality is that modern technology has manifested an insatiable appetite for information of the most complete and immediate nature. The Tribunal's very limited size has come face-to-face with this phenomenon. We will be engaged in the upcoming years in finding the earliest and most cost effective means for providing our clients with the continuous, up-to-date information they have come to expect from our Web site upgrades.

## Change in Tribunal Management

The Tribunal's Vice-Chairperson, originally appointed as a part-time member a number of years earlier, took on the added responsibility of Acting Chairperson in November 2003 following the unexpected appointment of the Tribunal's Chairperson to the Federal Court. He was then promoted, by the Minister, to the position of Chairperson in December 2004. The position of Vice-Chairperson has remained vacant to end of 2004, however, a full-time member has since been promoted to Vice-Chairperson by the Minister. In May 2004, a new Registrar was appointed through a competitive government staffing process, replacing the Tribunal's long-time Registrar who retired after 26 years of service with the Tribunal.

Although planning was already in place for the introduction of a new Registrar, the loss of the Tribunal's Chairperson to the Federal Court and the tentative nature of an Acting Chairperson role for the greater part of 2004 posed significant challenges for long-term planning. Thankfully, the Acting Chairperson's vast experience with the Tribunal, combined with the solid management acumen and skill of the Tribunal's existing management team, contributed effectively to helping the Tribunal continue uninterrupted along its continuum of service improvement objectives.

The Tribunal has a history of retaining its employees through a program of fairness, equality and respect, for which the Tribunal's staff themselves deserve particular recognition. A significant percentage of the Tribunal's small complement of 26 employees have more than 15 years of experience – and some with more than 25 years of experience – in the federal human rights process. Further retirements are expected over the next few years. However, a human resource planning framework is in place to mitigate against the always uneasy impact of such transition.



## Cases

## Tribunal Decisions Rendered

**Date of decision:**

28/1/2004

**Member:**

Michel Doucet

**Employment:**

Canada Post Corporation

Discrimination on the ground of  
mental disability

Complaint dismissed

**Beauregard v. Canada Post 2004 CHRT 4**

The complainant had been employed for several years with Canada Post Corporation. After a temporary assignment to different duties, he returned to his substantive position in the letter sorting section of a mail processing plant. The following day, he left work on sick leave claiming a workplace injury. Over the next two months (during which he was mostly absent), he was examined by a number of doctors and was ultimately dismissed by the respondent for refusing to return to work. He claimed discrimination on the ground of mental disability.

The complainant's doctor had diagnosed him with situational depression resulting in permanent functional limitations, namely, that he could not work the night shift in a mail processing plant. This doctor, however, recorded no symptoms in the contemporaneous medical reports. Neither did the other doctors who examined the complainant during the relevant period. Moreover, also absent from the medical records were any clear and consistent observations of symptoms consistent with adjustment disorder (e.g. sad demeanour; lack of sleep, loss of concentration, slowed thinking).

The assessments performed by the complainant's doctor were also suspect because the clinic appointments were very short in duration (the doctor saw an enormous quantity of patients). Moreover, several of the recommendations in the doctor's examination records had actually been suggested to the doctor by the complainant. The doctor conceded that some of his written notes were erroneous and he admitted that the complainant's problem was not so much medical as having to do with his relationship with management at work. All in all, the Tribunal could not conclude that the complainant suffered from a disability during the relevant time, because it was not proven that he exhibited any symptoms. Moreover, it was not possible, on the evidence to clearly identify a stressor which could have caused the complainant's alleged condition; evidence suggesting a workplace conflict was inconclusive. At most, it was clear that the complainant was unhappy in his current position, but this in itself was not sufficient evidence of a disability. The complaint was dismissed. Judicial review pending: T-386-04

### **Brown v. Royal Canadian Mounted Police 2004 CHRT 5**

The complainant was a member of the RCMP, posted to Coquitlam, B.C., and married to another RCMP member. She had successfully written an exam entitling her to promotion to the rank of Corporal. She applied for many different postings, and although she was highly ranked on the candidate eligibility list, she was only awarded her 17th choice; an on-site promotion in Coquitlam. The complainant alleged discrimination, in that she was passed over for many positions in favour of lower-ranked members due to the logistical challenges of relocating her husband along with her. She also alleged discrimination based on sex in the denial of certain postings.

The Tribunal did not find any convincing evidence that whatever gender bias there may have been on the part of the respondent played any role in the competition for promotions. Turning to the allegation of marital status discrimination, the Tribunal acknowledged that, up to a certain point, the respondent's career management authority was entitled to appoint other members to postings for which the complainant was more qualified. Considerations justifying such action would include moving costs, the need to accommodate the complainant's spouse, specific qualifications and the special circumstances of other candidates. However, on the facts of the case, management had exhausted its prerogative in this regard.

The respondent openly conceded that marital status was the major factor in the decision to deny the complainant her first 16 preferred postings, and no real explanation was given for this, other than to establish that there were significant expenses associated with moving a member to another posting. (The respondent's career management authority was bound by strict austerity measures at the time). The Tribunal upheld the marital status complaint, and ordered that the complainant be transferred to a satisfactory posting, as previously expressed by the complainant. It retained jurisdiction on this remedy, however, as well as on the questions of damages and costs.

#### **Date of decision:**

04/2/2004

#### **Member:**

Paul Groarke

#### **Employment:**

Royal Canadian Mounted Police

Discrimination on the grounds of marital status and sex

Complaint upheld in part

### **Montreuil v. National Bank of Canada 2004 CHRT 7**

The complainant applied for an entry-level position as a call centre agent with the respondent, and was not offered employment. She filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging that the respondent refused to employ her because she is a transsexual person, thereby discriminating against her on the ground of sex, contrary to s. 3 and 7 of the CHRA.

#### **Date of decision:**

05/2/2004

#### **Member:**

A. Hadjis

#### **Employment:**

National Bank of Canada

Discrimination on the ground of sex

Complaint substantiated



The Tribunal applied the test developed in *Israeli v. Canadian Human Rights Commission* to determine whether a *prima facie* case of discrimination had been established, and found that all 4 criteria were satisfied: the complainant belongs to one of the designated groups; the complainant applied and was qualified for a job the employer wished to fill; although qualified, the complainant's candidacy was rejected; and the employer continued to seek applicants with the complainant's qualifications.

The respondent offered three explanations for its behaviour, namely that the complainant was overqualified, she was self-centred and condescending, and her real motive was to use the position to promote the rights of transgendered persons. The Tribunal found that discrimination was a factor underlying the first and third explanations, but did not definitely decide on the second explanation. To find liability, it is sufficient that discrimination be one of the factors in the employer's decision not to hire the individual. The respondent's conduct was discriminatory. In particular, the respondent's apprehension that the complainant would use her job as a platform to advance a personal interest was based on unfounded speculation, and such a belief adversely singled out persons belonging to equality seeking groups. Although no intent to discriminate was demonstrated, the intent to discriminate is not a pre-condition to a finding of discrimination. The complaint was substantiated.

**Date of decision:**

12/2/2004

**Member:**

Shirish Chotalia

**Employment:**

Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground  
of disability

Complaint upheld

**Irvine v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 9**

The complainant, who suffered from coronary artery disease (CAD), was released from the Canadian Armed Forces (CAF) for not meeting the universality of service principles. Universality of service in the CAF requires every member to be fit to be a "soldier first". The Tribunal found in the complainant's favour. Further to judicial review by the Federal Court, the Tribunal now had to reconsider the issue of universality of service with reference to the third portion of the BFOR test developed in *Meiorin*.

The Tribunal found that the standards for assessing universality of service must be as accommodating as possible (in other words individualized), as required by the reasonable necessity and accommodation branch of the *Meiorin* test. Reading the FCA decision in *Anvari* in the context of other Federal Court jurisprudence, the Tribunal found that it had the jurisdiction to examine the medical assessments proffered as BFORs with a view to determining whether they were arbitrary, hasty, imprudent or inadequate, i.e. discriminatory.

The Tribunal concluded that the CAF adversely differentiated against Mr. Irvine's employ, on the basis of his disability, in its stated policies governing Mr. Irvine as a member with CAD, in its medical assessments of his condition and in its assignments of employment limitations to him. CAF guidelines contemplated that a certain group of CAD patients were eligible for retention and could meet universality of service. The CAF was required to take all steps possible pre-release to ensure that Mr. Irvine's ability to fall within this group was fully considered. The CAF failed to establish that it applied its standards to Mr. Irvine in a discrimination-free manner. The medical standards were not a BFOR. The Tribunal upheld the complaint again. Judicial review pending: T-533-04

### **Bergeron v. Télébec et Rivard 2004 CHRT 16**

The complainant, who suffered from depression, alleged that his employer, the respondent Télébec, had discriminated against him on the ground of disability. The complainant also alleged harassment on the basis of his disability. In 1996, the complainant obtained work with Télébec, but was soon off work for several months due to depression. He returned to work, but was laid off in early 1997 due to poor performance. The Tribunal found that the complainant's disability played no role in Télébec's decision to lay him off in early 1997; the respondent's doctor had cleared the complainant to return to work without restrictions, and at the time of his lay-off the complainant had no symptoms of depression. The complainant obtained more work in the fall of 1997, but began to feel depressed again in December, was hospitalized that same month, and was laid off effective December 24. The Tribunal did not find that the complainant's disability played a role in this lay-off either; the job was always scheduled to end on December 24, and at the time the respondent gave the complainant his lay-off notice, it was unaware that the complainant was depressed again. Turning to the harassment issues, the Tribunal noted that while the complainant was off work sick, a respondent representative visited his home to drop off a medical form, to be filled out by his doctor. This did not constitute harassment. Nor did a series of meetings held with the complainant and respondent representatives, wherein they expressed dissatisfaction regarding his leave practices; there was no indication from the respondent's doctor that the meetings impacted the complainant emotionally. The complaints were dismissed. Judicial review pending: T-1150-04

**Date of decision:**  
21/5/2004

**Member:**  
Roger Doyon

**Employment:**  
Télébec et Rivard

Discrimination on the ground  
of disability

Complaint dismissed

**Date of decision:**

04/6/2004

**Member:**

Roger Doyon

**Employment:**

Bell Mobilité

Discrimination on the grounds of sexual orientation and marital status

Complaint dismissed

**Genest v. Bell Mobilité 2004 CHRT 19**

The complainant, an employee of the respondent, was involved in a same sex relationship. He alleged that the respondent failed to inform him that under the company group insurance plan, he could obtain insurance coverage on the life of his spouse. Yet the preponderance of the evidence indicated that the respondent had organized information sessions explaining the plan, and that brochures were distributed to the employees. The evidence also indicated that the human resources administrator, who was extremely knowledgeable about the plan and had educated others about it, always mentioned that the life insurance option was available for same sex spouses. The administrator denied having indicated to the complainant that this option was not available for his spouse. The Tribunal accepted her evidence; she had no reason to conceal the truth from the complainant. It was noteworthy that another employee of the respondent testified that he had taken out an insurance policy on the life of his same sex spouse. Given that the complainant had been made aware that his same sex spouse was eligible for other insurance coverage, there was no reason to believe the respondent would have failed to inform him about the situation with respect to life insurance. The Tribunal concluded that at the time he selected his insurance coverage options, the complainant was aware of the spousal life insurance option, but chose not to pursue it, because he knew that his spouse had a life insurance policy in respect of which he was the beneficiary. The complaint of discrimination on the grounds of sexual orientation and marital status, was dismissed.

**Date of decision:**

30/6/2004

**Member:**

Roger Doyon

**Employment:**

Great Circle Marine Services Inc.

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

**Boudreault v. Great Circle Marine Services Inc. 2004 CHRT 21**

The complainant, who had had knee surgery, alleged that the respondent's decision to dismiss him from the position of helmsman and longshoreman constituted discrimination on the ground of disability. The respondent had hired the complainant to work aboard a supply ship delivering goods to destinations in the far north. A few days after boarding the vessel, the complainant was observed putting ice on his knee. He explained to the captain that he had had a knee operation three years earlier and that at times he experienced stiffness and pain. The captain dismissed him, believing that his condition rendered him unfit for duty, and that it could potentially endanger the health and safety of the crew. The Tribunal found the dismissal to be discriminatory. The captain had insufficient information about the complainant's disability at the time he made his decision. Significantly, the complainant's offer to contact his orthopaedist or produce his hospital records was rejected, on the ground that the ship was to be



leaving port in two days. The evidence indicated, however, that the ship didn't leave for six days. The respondent's contention that there was insufficient time to obtain an independent medical examination was not credible; the respondent had had dealings with a firm of medical experts for several years. Moreover, once it became known that the planned voyage would be extended to international waters, different regulations became applicable and a doctor was brought on board prior to departure, to examine everyone who did not have a medical certificate. The respondent was ordered to pay compensation for lost wages, clothing expenses, legal expenses and pain and suffering.

#### **Brown v. Royal Canadian Mounted Police 2004 CHRT 24**

Following a decision wherein the Tribunal had determined that the complainant, a member of the respondent force, had been discriminated against on the basis of marital status in respect of the promotion process, the Tribunal addressed certain remedial issues. In regard to the complainant's claim for pain and suffering, it noted that she had suffered emotionally and that her self-esteem had been damaged. Furthermore, the respondent had been intransigent, prolonging resolution of her situation. However, the complainant had been stubborn as well, refusing to return to work without an admission that she had been wronged. The Tribunal found that the respondent did make sincere attempts to resolve the matter. Moreover, many circumstances outside the respondent's control contributed to the complainant's emotional and mental state; in particular, she had certain pre-existing health issues, and her father was dying. Taking into account all of these factors, the Tribunal ordered compensation in the amount of \$10,000. But the Tribunal rejected the complainant's claim in respect of reckless or willful discrimination. There was no evidence of insulting or flagrantly offensive conduct. Rather, the respondent conducted itself professionally and within normal standards of management. Moreover, there was no evidence of recklessness; the respondent was unaware that the complainant was in a precarious psychological state, and acted without knowing that its actions might precipitate a break-down. Finally, the Tribunal ruled that since the respondent had complied with the substance of its earlier remedial order, the Tribunal's jurisdiction was now exhausted, except in regard to the claim for hearing costs.

**Date of decision:**

16/7/2004

**Member:**

Paul Groarke

**Employment:**

Royal Canadian Mounted Police

Discrimination on the ground of marital status

Complaint upheld

**Date of decision:**

17/8/2004

**Member:**

A. Hadjis

**Employment:**

Department of Health and Welfare

Discrimination on the ground of  
national or ethnic origin

Complaint upheld in part

**Chopra v. Department of Health and Welfare 2004 CHRT 27**

In an earlier decision, the Tribunal had determined that the complainant, an employee of the respondent, had been discriminated against on the ground of national or ethnic origin in respect of the staffing process. After reconvening on the issue of remedy, the Tribunal found that there existed a serious possibility that the complainant would have been assigned to act in a Director's position, were it not for the discrimination; the respondent was not overly concerned with qualifications in regard to the acting assignment. The complainant also claimed wage loss arising from not having been appointed to the Director's position on an indeterminate basis. The Tribunal held that had the complainant acted in the Director's position, there was a possibility of his later obtaining this appointment. However, he had not proven that he was qualified, and the successful candidate had much more extensive management experience. Given that his appointment was far from certain, the Tribunal reduced his wage loss claim by two thirds. Moreover, given the complainant's failure to adequately mitigate his loss of the promotion, the Tribunal limited the compensation period to six years. The Tribunal rejected the complainant's claim for wage loss in respect of subsequent promotions that he would have received; this claim was too remote and speculative. The Tribunal also denied the complainant's claim for immediate instatement into an executive position; his claim regarding the Director's position was too uncertain, and he had already received restitution through the Tribunal's order for wage compensation. The respondent was, however, ordered to pay special compensation. Judicial review pending: T-1683-04

**Date of decision:**

18/8/2004

**Member:**

J. Grant Sinclair

**Employment:**

Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground  
of age

Complaint upheld

**Adair et al. v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 28**

On September 3, 1992, a regulation came into effect making it legal for the Government to implement compulsory retirement in the Forces. Prior to that date, the Forces' mandatory retirement policy was discriminatory. None of the complainants had been released by September 3, 1992, but they had all been required to take retirement leave beforehand, in the expectation that their retirement (as provided for by the then discriminatory policy) was imminent. The complainants argued that they had been compelled to take retirement leave under the respondent's retirement policy, at a time when such policy was still discriminatory. They were, in effect, forced out of the workplace because of their age. The respondent argued that being required to take retirement leave does not constitute an adverse consequence or lost opportunity; therefore it cannot be viewed as a discriminatory practice. The Tribunal found that the complainants had



been discriminated against on the basis of age. They did indeed suffer adverse consequences: When they were put on retirement leave, they became “stay at home soldiers”. They were no longer eligible for promotions or transfers. The Tribunal further found that while the complainants were all released after the regulation came into effect (at which time the retirement policy was no longer discriminatory), the regulation could not change the past as far as the compelled taking of retirement leave was concerned. At the time the complainants went on retirement leave, the policy requiring them to do so was discriminatory. Judicial review pending: T-1702-04

### **Goodwin v. Birkett 2004 CHRT 29**

The complainant was employed as a bus operator. She alleged that the respondent, one of her co-workers, had sexually harassed her while on an overnight charter. According to the complainant, on the night in question, the parties had been watching television together in the complainant’s hotel room, each sitting on a separate bed. She fell asleep, and woke up during the night to find the respondent lying on her bed next to her; he was nude and was touching her below the waist with his hand. The respondent admitted watching television in the complainant’s hotel room, but denied ever being in bed nude with her or touching her as alleged. The Tribunal preferred the complainant’s version of events. It noted that her evidence was unwavering and forthright, whereas the respondent’s recollection was patchy and inconsistent. The complainant’s failure to report the incident to the police did not weaken her credibility, given the nature of the incident, her dedication to completing her job and the hardship that criminal complaints sometimes entail. At the hearing, the complainant’s submissions on remedy contradicted any suggestion that she had fabricated her claim, for financial gain. Nor did the evidence support the suggestion that the previously amicable relationship between the parties was unchanged following the night in question. The Tribunal concluded that the hotel room incident constituted sexual harassment: while only occurring during a single evening, the conduct created a hostile working environment for the complainant. The respondent was ordered to pay compensation for pain and suffering, and for willful or reckless conduct. Judicial review pending: T-1701-04

**Date of decision:**  
20/8/2004

**Member:**  
A. Hadjis

**Employment:**  
Bus Operator

Discrimination on the ground of  
sexual harassment

Complaint upheld

**Date of decision:**

23/9/2004

**Member:**

Shirish Chotalia

**Employment:**

Canadian Armed Forces

Discrimination on the ground of disability

Complaint denied

**Howell v. Canadian Armed Forces 2004 CHRT 31**

The complainant was a member of the Canadian Armed Forces. He had a longstanding history of right knee injuries, for which he had been prescribed a knee brace. While participating in a military training course, he sought to be excused from drill because he did not have his knee brace with him. His request was ultimately denied and he was ordered to participate in the drill without the brace. Following this incident, his knee problems persisted and subsequently led to his medical discharge from the Forces. The Tribunal held that the complainant's treatment on the day in question was not discriminatory: According to the evidence, the knee brace was no longer medically required for him to perform drill safely. Further, a few hours prior to the drill, the complainant was observed playing an aggressive game of basketball, without the brace. Thus there was no objective basis for accommodation. The Tribunal was not convinced that the drill incident materially contributed to the complainant's pre-existing knee-problems; degenerative change was inevitable in the long term. The evidence showed that the complainant seriously injured himself four days after the drill incident; it also showed that a surgical procedure four months later was viewed as successfully resolving his knee problems. It was almost two years after the drill incident that the complainant finally evaluated himself as being unable to perform certain military duties; he was discharged voluntarily. Finally, the respondent did not discriminate against the complainant by failing him in the course in which the drill took place; had the drill incident not occurred, he would have likely still been unsuccessful in the course.

**Date of decision:**

05/10/2004

**Member:**

A. Hadjis

**Employment:**

Bell Canada

Discrimination on the ground of disability

Complaint denied

**Benoit v. Bell Canada (Québec) 2004 CHRT 32**

The complainant was employed with the respondent as a director of installations and repairs. He had an alcohol dependency problem. While attending a treatment program for his alcoholism, the complainant received word that he was being dismissed pursuant to a downsizing initiative. He alleged discrimination based on disability. The Tribunal, however, was not convinced that the complainant's alcoholism was a factor in the respondent's decision to terminate his employment. Rather, this decision was based on deficiencies that had been identified in the complainant's management style; at the time it was made, the complainant's superiors had no knowledge of his alcoholism. It is true that the complainant had also received treatment for alcoholism from the respondent 10 years earlier, when he was working in another division, but there was no reason to believe that this confidential information had been passed on to his current managers.

Moreover, the complainant's dismissal was implemented at a time of large-scale cutbacks in the respondent's ranks. The complainant argued that his poor performance was linked to his alcoholism; had the respondent sent him to treatment at an earlier stage, he could have improved his performance and avoided dismissal. The Tribunal rejected this argument, however, noting that the complainant had gone to great lengths to conceal his alcohol dependence from his supervising directors, and had deliberately misled the respondent about his health. The respondent could not be expected to inform itself or explore accommodation possibilities in respect of a disability of which, in good faith, it had no knowledge whatsoever. Judicial review pending: T-1956-04

### **Brooks v. Department of Fisheries and Oceans 2004 CHRT 36**

The complainant, who is black, alleged that he was discriminated against on the basis of colour in the course of his employment with the Coast Guard, in regard to the hiring and promotion process. The Tribunal dismissed his first two allegations for insufficient evidence; in one case the matters complained of occurred fifteen years ago. The third allegation concerned the establishment of an eligibility list in 1992, on which the complainant was ranked 13th. The Tribunal found that the complainant was better qualified than the two white candidates who were ranked first and second on the list. Moreover, the two top-ranked white candidates did not even possess the requisite experience to be screened into the competition. The Tribunal noted that while the competition process may have been corrupted by favouritism victimizing other white candidates as well as black candidates, this did not rule out the possibility of discrimination insofar as the black candidates were concerned. Given the *prima facie* evidence of discrimination, the respondent had the burden of establishing that there was no racial element in the favouritism. Yet there was evidence that race had entered the employment process; concerns of this nature had been expressed by visible minority employees, and they were shared by respondent management. The Tribunal found the complaint to be substantiated. The Tribunal also found, however, that the complainant would not have obtained a position from the 1992 competition, even if it had been properly conducted; it invited the parties to make submissions on the appropriate remedy. Judicial review pending: T-4-05

**Date of decision:**  
03/12/2004

**Member:**  
Paul Groarke

**Employment:**  
Department of Fisheries and  
Oceans

Discrimination on the ground  
of race

Complaint upheld



**Date of decision:**

07/12/2004

**Member:**

Michel Doucet

**Employment:**

Purolator Courier Ltd.

Discrimination on the ground  
of disability

Complaint upheld

**Coulter v. Purolator Courier Ltd. 2004 CHRT 37**

The complainant, who had been diagnosed with a degenerative disease affecting his muscular control, was employed as the driver of a courier delivery truck. After working in his job for seven years, he was dismissed by the respondent. The Tribunal found a *prima facie* case of discrimination based on disability: A manager had noted that the principal cause of problems observed with the complainant's driving was that he suffered from a degenerative disease, and that this constituted a serious safety and image problem. The Tribunal was unconvinced that accommodating the complainant as a driver would have caused the respondent undue hardship: Evidence concerning numerous traffic accidents in which the complainant had been involved was weak. A neurologist's report indicating that the complainant presented an increased safety risk was premised on his driving for an eight-hour period. The report also showed no obvious deterioration in the complainant's muscle strength since a previous medical assessment commissioned by the respondent two years earlier. Moreover, the respondent made no attempt to accommodate the complainant by examining different ways of performing his duties. With respect to the efficient performance of the work, no evidence of customer complaints was presented. Notwithstanding the foregoing, the respondent finally accommodated the complainant by offering him a position in the telephone call centre; his dismissal from this last position due to poor performance was not discriminatory since it was not linked to his disability. The Tribunal ordered compensation for lost wages, leasing expenses, pain and suffering and recklessness.

**Date of decision:**

24/12/2004

**Member:**

A. Hadjis

**Employment:**Kettle and Stony Point First Nation  
Band CouncilDiscrimination on the ground  
of family status

Complaint partially upheld

**Bressette v. Kettle and Stony Point First Nation Band Council  
2004 CHRT 40**

The complainant alleged that the respondent Council had refused to hire him for a family caseworker position because he was not related to the Band's Chief. The complainant also alleged that after he filed a CHRA complaint about the respondent's refusal to hire him, the respondent retaliated against him. The Tribunal dismissed the allegation regarding the staffing of the family caseworker position. It noted that an interview panel, independent of the Chief and Council, had found the complainant's qualifications to be lacking. Moreover, the two candidates whom the interview panel had found to be qualified were not related to the Chief. Although the Chief's sister was eventually hired for the position, this occurred months later and was a sound management decision.

That said, the Tribunal found some of the retaliation claims to be substantiated: During a council meeting the Chief had berated the complainant for having brought a CHRA complaint against the Band. On another occasion, the respondent Council circulated a notice in the community stating that the complainant's human rights claim against the respondent had impeded council's ability to function in an open manner. At around the same time, the complainant's designation as a Band Council delegate to an upcoming conference was "mysteriously revoked". Four months later, the complainant was basically the only councilor not invited to a special meeting convened by the respondent. It was reasonable to perceive these incidents of differential treatment as retaliation for having filed a human rights complaint. The respondent was ordered to compensate the complainant for pain and suffering as well as for certain expenses related to the hearing.



## Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions

### CUPE v. Air Canada 2004 FCA 113 (Mar. 18) Evans, Nadon, Rothstein JJA.

CUPE filed complaints with the Commission against the respondent alleging wage discrimination against the predominantly female flight attendants, as compared to two predominantly male employee groups. As a preliminary issue, the Tribunal had to determine whether the three employee groups are in the same establishment, a requirement for the application of s. 11 of the CHRA. The Tribunal, after studying the terms of the collective agreements, found that the three employee groups were not in the same establishment. The Trial Division of the Federal Court dismissed the judicial review applications of the CHRC and the union.

Rothstein J.A. for the Federal Court of Appeal stated that while human rights statutes must be interpreted broadly and purposively with a view to advancing their objects, a board or a court cannot ignore the words of the *Act* in order to prevent discrimination wherever it is found. A true purposive approach looks at the wording of the statute itself, with a view to discerning and advancing the legislature's intent. Given subsection 11(1) of the CHRA and s. 10 of the *Equal Wages Guidelines*, an establishment therefore had to be defined as including all employee groups subject to a common personnel and wage policy.

The Court found that the Tribunal was in error when it had regard to the details of the collective agreements of the three employee groups to determine if they were in the same establishment. Rather, the Tribunal should have examined whether the same general principles or approach guided the employer in personnel and wage matters affecting the groups in question. The Tribunal should have focused on the document entitled "*Air Canada's Labour Relations Policy and Principles*", which revealed that Air Canada treated all of its employee

groups as being part of a single, integrated business with a common objective. Rothstein J.A. allowed the appeal, and Nadon J.A. agreed. Evans J.A. concurred, but presented a separate opinion in which he emphasized that the Tribunal erred in interpreting the legislation without regard to its human rights context. An appeal of this decision is pending before the Supreme Court of Canada.

### Quigley v. Ocean Construction Supplies Ltd. 2004 FC 631 (Apr. 29) Gibson J.

The applicant worked as a deckhand (a cook) with the respondent, a company that operates tug boats. Between 1991 to 1996, he took five compassionate or disability leaves, each of significant duration. He suffered from thoracic outlet syndrome (TOS), which affected his capacity to perform heavy physical labour, including the form of labour demanded of a deckhand. In late August of 1996, after numerous work trials offered by the employer, his employment was terminated. The Tribunal found that although a *prima facie* case of discrimination on the ground of disability had been made, the employer satisfied its burden of showing that it had reasonably assessed the applicant's situation before terminating him, and had made every effort to accommodate him, to the point of undue hardship. The complainant sought judicial review of this decision.

The Federal Court briefly discussed the appropriate standard of review, and stated that the traditional standard has been correctness for questions of law, reasonableness simpliciter for questions of mixed law and fact, and patent unreasonableness for "fact-finding and adjudication in a human rights context". The Court performed a functional and pragmatic evaluation of the case at hand and found that this did not modify the applicable standard of review.

The Court suggested that the Tribunal may have made certain oversights in its interpretation and application of the test regarding the establishment of a BFOR and the attainment of undue hardship, as set out in *Meiorin*.

Firstly, the impugned work standard at issue was: "physical fitness for work as a sole deckhand" directed to achievement of "safety on the water"; in this case the work standard did not involve the procedure for ascertaining physical fitness. That said, the testing process followed by the employer leading to the complainant's termination was "less than perfect". Finally, the Tribunal may have "overstated its case" when it questioned the utility of post-termination evidence.

Ultimately, however, the Court was satisfied that the Tribunal made no reviewable error, against a standard of reasonableness simpliciter. The Court concluded that the respondent terminated the applicant on the basis of his disability. However, the respondent began a series of accommodating measures from 1991 onward. It finally fulfilled its obligation of attempting to accommodate Mr. Quigley, to the point of undue hardship, in 1996, when the applicant insisted that he be accommodated with respect to the deckhand position. The judicial review application was dismissed.

**Lincoln v. Bay Ferries Ltd. 2004 FCA 204  
(May 27) Evans, Létourneau, Stone JJA.**

The Tribunal had dismissed the complaint, holding that the complainant was not hired for the position in question because he did not possess the qualities sought by the respondent to the same degree as the candidates who were hired. The Tribunal also found that the complainant's race had played no role in the respondent's decision to not hire him. The complainant sought judicial review of the Tribunal's decision. After his application was dismissed by the Federal Court, he appealed to the Federal Court of Appeal.

The Federal Court of Appeal dismissed the complainant's appeal. It noted that the Tribunal had failed to follow the proper approach in determining whether a *prima facie* case of discrimination had been made out. Instead of determining whether the complainant's allegations,

if believed, justified a verdict in favour of the appellant, the Tribunal also took into account the respondent's answer before concluding that a *prima facie* case had not been established. As was clear from the authorities, this latter element should not have figured into a determination of whether a *prima facie* case of discrimination had been established. That said, the Court of Appeal concluded that the Tribunal's overall conclusion – that the complaint was not substantiated – was supported by the evidence and was reasonably open to it on the record.

The Court of Appeal also held that the two factual findings impugned by the appellant did not disclose a reviewable error. In the first case, evidence attributed by the Tribunal to one witness had actually been given by another, but this juxtaposition was inconsequential in the circumstances. In the second case, an inference drawn by the Tribunal was not shown to be patently unreasonable. Finally, the Court, in the context of a human rights complaint, was not prepared to consider the respondent's compliance with the *Employment Equity Act*. The EEA was designed to operate and be enforced independently from the CHRA.

**Laronde v. Warren Gibson Ltd.  
2004 FC 1439 (Oct. 18)**

The Tribunal had found that the complainant was discriminated against on the basis of sex, because she was disciplined more harshly than a particular male co-worker in respect of a similar incident of misconduct. The Tribunal found the complaint to be substantiated in this respect. The respondent sought judicial review.

The Federal Court set aside the Tribunal's decision. It held that it was unreasonable for the Tribunal to have compared the complainant's treatment to that of the male co-worker in question (the "comparator"). In order for a comparator to be valid, there had to be sufficient similarity between the comparator, his position and

circumstances, and those of the complainant, to be able to assess the relativity of treatment as between persons in similar situations.

Both the complainant and the comparator were truck drivers hauling on behalf of the respondent. However, unlike the complainant, the comparator was not an employee of the respondent, not subject to the respondent's employment policies and outside of the respondent's ability to discipline. These were critical distinctions, which went to the root of the validity of the comparison. The respondent did not have the control over or power to punish the comparator, as it did the complainant. If the respondent was unable to punish the two people in the same way, then one could not compare the respective punishments meted out by or on behalf of the separate employers.

**Desormeaux v. City of Ottawa (OC Transpo) 2004 FC 1778 (Dec. 23) Heneghan J.**

The Tribunal had found the complaint to be substantiated, holding that the complainant was discriminated against on the ground of disability when she was dismissed from her job as a bus operator due to chronic absenteeism. The Tribunal determined that the migraines from which the complainant suffered constituted a disability within the meaning of the CHRA. The headaches caused her to become significantly incapacitated and interfered with her ability to do her job. The respondent sought judicial review of the Tribunal's decision.

The Court set aside the Tribunal's decision. It noted that at the Tribunal hearing, evidence had been received from the complainant's treating physician, a family medicine practitioner. On consent, the physician was qualified as an expert in family medicine with the proviso that she was not a neurologist. Furthermore, she was qualified for the limited purpose of addressing the state of the complainant's health. The Court further noted that the Tribunal had accepted the evidence of the complainant's

physician as the basis for finding that the complainant suffered from migraine headaches to the extent of constituting a disability.

The Court concluded that the Tribunal's finding that the complainant suffered from a disability was unreasonable based upon the evidence. The complainant's physician was qualified as an expert in family medicine, not as a neurologist. Thus the Tribunal's reliance on her evidence was in error to the extent that her evidence exceeded the legitimate purpose for which her expert testimony was receivable. Given the lack of properly admissible evidence to support a finding of disability, there was no *prima facie* case for the employer to answer.

**Parisien v. City of Ottawa (OC Transpo) 2004 FC 1778 (Dec. 23) Heneghan J.**

The Tribunal had found the complaint to be substantiated, holding that the complainant was discriminated against on the ground of disability when he was dismissed from his job as a bus operator due to chronic absenteeism. The Tribunal found that accommodation of the complainant would not have imposed undue hardship on the respondent. In particular, it noted that the respondent had a large and interchangeable workforce designed to cope with absenteeism. The respondent sought judicial review of the Tribunal's decision.

The Court set aside the Tribunal's decision. It noted that the factual context of the case was the employment relationship. That relationship was subject to the *Canadian Human Rights Act*, but the fact remained that the nature of the bargain between the parties was that the complainant would appear for work on a regular and reliable basis and the respondent would pay for the service. Excessive innocent absenteeism had the potential to nullify that relationship. There comes a point when the employer can legitimately say that the bargain is not completely capable of performance.



The record in this case showed a horrendous level of absenteeism from the time the complainant began his employment with the respondent. It was not reasonable, in the Court's opinion, to require the respondent to tolerate an absenteeism rate in excess of 30 percent.

### **Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters**

In addition to the 16 decisions rendered on the merits of discrimination complaints, the Tribunal also issued 24 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. This can be viewed as a plateau following an upward trend observed over the past several years. Among the issues addressed in the 2004 rulings were requests for adjournments pending decisions of the Federal Court on key questions, objections based on the availability of recourse in another forum, and the question of the Tribunal's jurisdiction to award compensation for the costs of representation at the hearing.

It is difficult to identify any trends in respect of 2004. One observes that issues surrounding the admissibility of expert witness testimony and expert's reports were addressed several times, as was the Tribunal's ability to amend a complaint.

Perhaps the most significant observation to be made is that the ratio of rulings to decisions on the merits has swung more towards the latter form of disposition. Last year, the Tribunal only issued 12 decisions on the merits, and over 30 rulings. Given the Tribunal's *raison d'être*, as expressed in the words of the *Act*, this shift in the make-up of the CHRT's adjudicative output can be regarded as a positive development.

### **Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings**

The Federal Courts rendered five decisions that reviewed Tribunal rulings. Two of these rulings were essentially refusals by the Tribunal to adjourn its proceedings. The applicants were already challenging the constitutionality of the human rights process in Court and wanted the Tribunal to adjourn until these challenges had been judicially decided. When the Tribunal refused to adjourn, the applicants sought a judicial stay of the Tribunal's proceedings. In declining to grant the stay, the Court pointed out that an inquiry by the Tribunal

becomes less effective as the time between the events complained of and the holding of the inquiry lengthens. It also noted that the Tribunal had given the applicants the opportunity to defend themselves and to argue their constitutional position before the Tribunal, which was a body competent to decide the question. The granting of this

opportunity did not constitute irreparable harm justifying a stay.

Another two Court decisions concerned the Tribunal's jurisdiction to dismiss a case for abuse of process. They are discussed in greater detail below:

*"...this shift in the make-up of the CHRT's adjudicative output can be regarded as a positive development."*

## CHRC v. Canada Post Corporation (Cremasco) 2004 FC 81 (Jan. 21) von Finckenstein J.

The Tribunal had dismissed the complaint on a preliminary motion for abuse of process and delay. The CHRC sought judicial review of this ruling on the grounds that the Tribunal did not have jurisdiction to dismiss a complaint without a hearing, and secondly, that even if it had this power, it was not justified in exercising it in this instance.

The Court held that the Tribunal could dismiss complaints for abuse of process without holding a hearing. In so doing it was not purporting to review the CHRC's decision to refer the case. The issue of abuse of process was never squarely put before the CHRC. The Tribunal was ruling on abuse of its own process. If administrative tribunals are truly "masters in their own house", they must necessarily be able to protect their own process from abuse. Finally, the different wording in ss. 50(1) and 50(3) of the CHRA suggests that while the Tribunal is obliged to "inquire" into every complaint referred, this does not entail a "hearing" in every case.

In examining whether the dismissal was founded in the circumstances, the Court observed that the Tribunal's abuse of process decision was based on issue estoppel or *res judicata*. It agreed with the Tribunal that the same issue and the same material facts were being placed before the CHRT as had been previously considered by a labour arbitrator. It also agreed that the earlier arbitral determination was a final, "judicial" decision, in the sense that it resulted from a hearing designed to be a fair, independent and binding adjudicative process.

Finally, the Court was of the view that the parties remained the same, given that the same parties who had been before the arbitrator were also before the CHRC when it dismissed the subject matter of the complaint, before subsequently referring it to the Tribunal in the body of a new complaint. It was reasonable for the Tribunal to apply *res judicata* in these circumstances.

The judicial review application was dismissed.

On appeal, it was held that the Federal Court decision disclosed no error of law or other error that would warrant the intervention of the Federal Court of Appeal. 2004 FCA 363 (Oct. 25) Rothstein, Noël, Sharlow JJ.A.

***"In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the Canadian Human Rights Act 'with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented in the modern workforce.'"***

### Pay Equity Update

In 1999, the Government of Canada announced its intention to conduct a review of section 11 of the *Canadian Human Rights Act* "with a view to ensuring clarity in the way pay equity is implemented

in the modern workforce." In 2004, the Pay Equity Task Force published its final report, *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right* (available at <http://www.justice.gc.ca/en/payeqsal/index.html>). The Tribunal is awaiting, with interest, the Government's reaction to this Report.

In 2004, hearings continued in one of the Tribunal's two remaining pay equity cases. The other remained under reserve:

- **Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada** – Hearings in this case continued through 2004 for 67 hearing days, a total



of 237 days since hearings began in 1998. A notable change took place in this case in October 2002 as the CTEA settled, and then withdrew its complaint against Bell Canada. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to continue, possibly for another two to three years.

- **Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post Corporation**— After nearly a decade – and comprising a total of 414 hearing days – this is the Tribunal's longest-running case. Written final submissions were completed early in 2004. Final arguments were heard in the spring and early summer 2004. A final decision may be released in spring 2005.

Four new pay equity cases were referred to the Tribunal under s.11 of the *Act* in 2004, one of which has settled between the parties. Initial conferences have been held with the parties in the three remaining cases. Dates for disclosure and next case management conferences have been fixed by the Tribunal. No clear estimates are available as yet with regard to the expected duration of hearings on the merits in these cases.

## Employment Equity

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received, none of which were made in 2003 or 2004. To date, there are no open cases and no hearings have been held given that the parties have reached settlements before hearings commenced. The *Employment Equity Act* is scheduled for parliamentary review in 2005.



## Update on Other Tribunal Matters

### TRIBUNAL RULES OF PROCEDURE

Amendments to the *Canadian Human Rights Act (CHRA)* in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal inquiries. Draft rules introduced in 1999 sought to address bottlenecks by sharpening the focus of hearings and minimizing the need for adjournments. The rules encouraged pre-hearing disclosure of evidence and identification of all issues well before the hearing.

Three years of testing indicated that the rules reduced logistical problems related to disclosure, while legal and procedural motions were handled smoothly and expeditiously. In early 2002, the Tribunal therefore submitted the rules to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. Before the rules were approved, however, a client satisfaction survey commissioned by the Tribunal in the Fall of 2002 revealed shortcomings that had not come to light earlier. In addition, the then Chairperson convened a roundtable meeting with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules were working. With this new information, the Tribunal's rules of procedure were further revised in Spring 2004.

Although substantially similar to the previous version, the new rules provide *inter alia* clearer instruction to parties on their disclosure obligations and shift the management of time frames for filing experts' reports to the control of the Panel hearing the inquiry. In addition, an attempt has been made to generally streamline and standardize the language used in the rules, and also to eliminate superfluous or redundant provisions. Some time will be required to sufficiently assess the adequacy and efficacy of the Tribunal's new rules. This is especially so given the high volume of cases now being experienced by the Tribunal and the emerging realization of a need for increased case management involvement by the Tribunal early in the pre-hearing stage of cases. It is the Tribunal's

intention to test these new procedures over the next year, at least, before proceeding for approval and publication.

### Modern Comptrollership Action Plan

The Tribunal reported last year on the many tasks undertaken in 2003 toward completing our Modern Comptrollership Action Plan (available at [http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports\\_e.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_e.asp)). In 2004, the Tribunal continued this initiative by strengthening its performance management accountability framework and liaising with the internal audit and evaluation sector of the Treasury Board Secretariat to begin developing a strategy for a program evaluation within the next two to three years. In addition, the Tribunal contributed to the Small Agencies Administrators Network working group on the Treasury Board's Evaluation Policy and the release of the publication *Evaluation Guidebook for Small Agencies* (available at [http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook\\_e.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook_e.asp)). The Tribunal also hired a consultant in 2004 to assist in completing our Results-Based Management Accountability Framework (RMAF), which will articulate the performance information required for reporting on the Tribunal's Program Activity Architecture (PAA). Together the RMAF and PAA will better explain to Parliamentarians and Canadians the objectives and results expected of the Tribunal's program activities with the resources provided. This exercise will further help the Tribunal over the upcoming year to

review the components of our Modern Comptrollership Plan to ensure an integrated focus on effectively achieving our reported program outcomes and, ultimately, the services most needed by our clients and stakeholders. In 2005–2006, the Tribunal will implement the management practices, performance indicators and targets set out in the RMAF; we will monitor their effectiveness and address any weaknesses.

In 2006–2007, a consultant will be hired to assist in assessing the effectiveness of the Tribunal's RMAF. Specifically, the consultant will help us determine whether individual components of the RMAF and the MC Sustainability Plan—such as targets, indicators and risk management practices—should be changed. This assessment will be a preamble to a program evaluation planned for 2007–2008.

The Tribunal remains committed to the implementation of Modern Comptrollership in order to continue to improve the management capabilities of the Tribunal and the services we provide. Although an evaluation of the success of the Tribunal's Modern Comptrollership Action Plan was originally planned for early 2005, this will await another year in order to allow time for full and complete alignment of the Plan's components with the testing of the Tribunal's Program Activity Architecture.

### **Modernization of Human Resources Management**

It has been long recognized that the needs of Canadians are changing and that public service organizations must adapt to better meet those needs. With the recent promulgation of the *Public Service Modernization Act*, changes will occur in the public service that will introduce more flexibility, strengthen accountability, improve

collaboration and integrate learning, while at the same time safeguard the principles of transparency, fairness, and respect. Introduction of the new *Public Service Labour Relations Act* and consequential amendments to the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act* will come into force in 2005. These *Acts* are a cornerstone of the modernization of human resources management in the federal public service.

Together with other initiatives, these *Acts* will position the public service to provide better programs and services to Canadians.

Many areas of human resources management at the Tribunal will be affected by these changes, such as performance and measurement processes, accountability, labour-management relations, staffing and staffing recourse, to name a

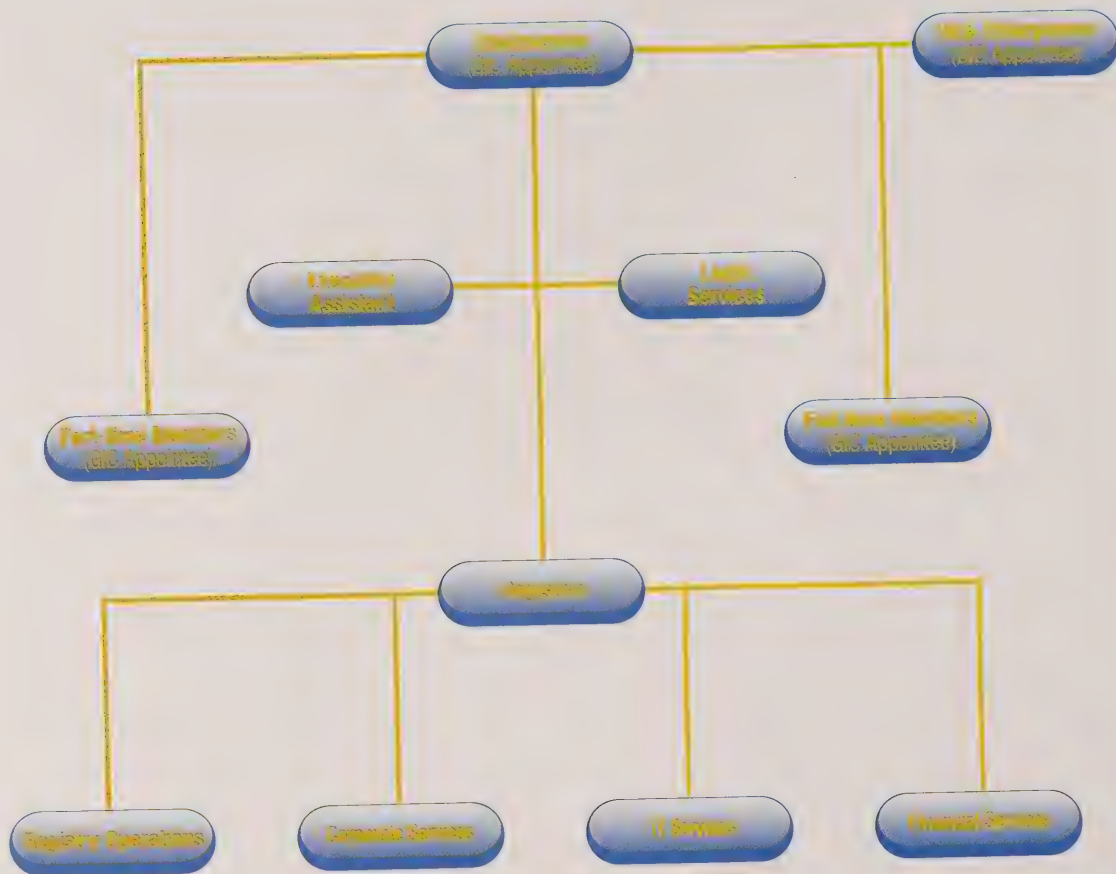
few. In 2004, the Tribunal's Registry took steps toward readiness for these changes. As noted above in the section on modern comptrollership, a plan is in place to strengthen the Tribunal's accountability framework. As well, a human resource management modernization learning plan is in place, action has been taken to strike a labour-management consultation committee and we are researching opportunities for cost-effective partnerships with other organizations to develop and implement an informal conflict management system. Much more work will need to be done to be fully ready for the coming changes, however the Tribunal is confident that it will be well-positioned in 2005 for these changes.

***"It has been long recognized that the needs of Canadians are changing and that public service organizations must adapt to better meet those needs."***





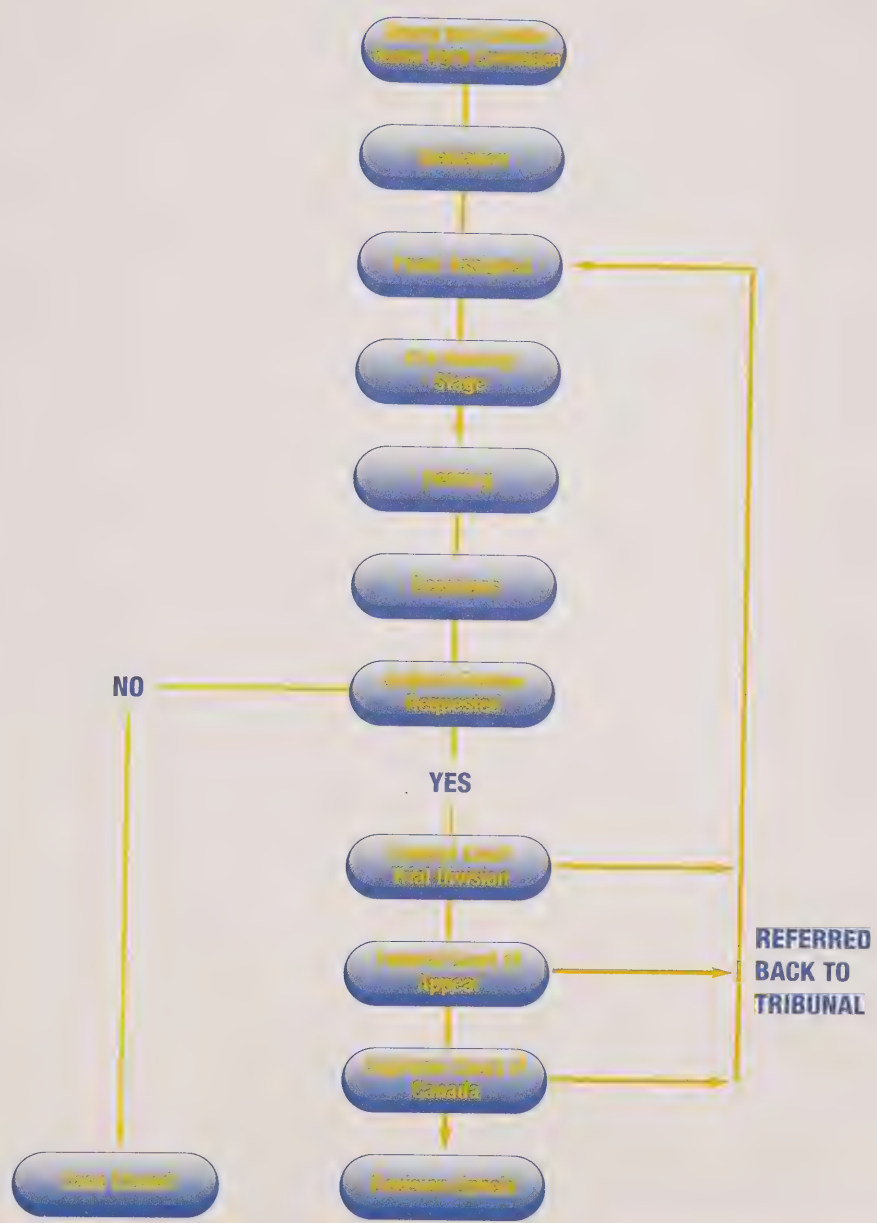
# Appendix 1: Organization of the Tribunal







## Appendix 2: An Overview of the Hearing Process



## Appendix 2: An Overview of the Hearing Process

### Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a letter is sent to the parties offering the mediation services of the Tribunal. If mediation is declined, or occurs but fails to achieve settlement of the complaint, a case management conference call is convened within two weeks where a Tribunal member begins discussion with the parties to schedule disclosure and hearing dates and guides the parties in responding to any specific pre-hearing issues.

### Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. Additional case management conferences are held to help resolve preliminary issues that may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In some cases, the Commission participates by leading evidence and presenting arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the *Act*. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from five to ten days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in judgment, deciding the case

impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the *Act*. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent setting out the remedies.

### Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge may refer the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of public importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.



## Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members

### Full Time Members

#### **J. Grant Sinclair, Q.C.** **Chairperson**

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, J. Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and Chairperson in 2004. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights, and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

#### **Paul Groarke**

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.



#### **Athanasios D. Hadjis**

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montreal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.





**Part-Time Members**

**Shirish P. Chotalia**  
**Alberta**

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.



**Pierre Deschamps**  
**Quebec**

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.



**Reva Devins**  
**Ontario**

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.



**Michel Doucet**  
**New Brunswick**

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

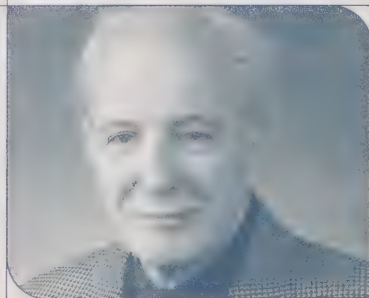
**Roger Doyon**  
**Quebec**


Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. His term was renewed in 2001. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.



**Claude Pensa, Q.C.**  
**Ontario**

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. His term was renewed in 2002. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario law firm of Harrison Pensa.





## Appendix 4: The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

### Registrar

Michael Glynn/Gregory M. Smith

### Special Advisor to the Registrar

Bernard Fournier

### Executive Assistant to Chairperson

Louise Campeau-Morrisette

### Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

### Registry Officers

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Pauline Leblanc

Holly Lemoine

Roch Levac

### Mediation Coordinator

Francine Desjardins-Gibson

### Counsel

Greg Miller

### Chief, Financial Services

Doreen Dyet

### Analyst, Financial Services

Nancy Hodgson-Grey

### Chief, Corporate Services

Bernard Fournier/Marilyn Burke

### Human Resources Coordinator

Karen Hatherall

### Senior Administrative Assistant

Thérèse Roy

### Administrative Assistant

Jacquelin Barrette

### Chief, Information Technology Services

Julie Sibbald/Raymond Pilon

### Data Entry Assistant

Alain Richard



## Appendix 5: How To Contact The Tribunal

### **Canadian Human Rights Tribunal**

160 Elgin Street  
11th Floor  
Ottawa, Ontario  
K1A 1J4  
Tel: (613) 995-1707  
Fax: (613) 995-3484

**e-mail:** [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

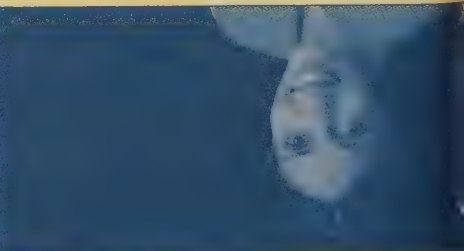
**Web site:** [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)







## Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal



### **Tribunal canadien des droits de la personne**

Tribunal canadien des droits de la personne  
160, rue Elgin

11<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

Tél : (613) 995-1707

Télé : (613) 995-3484

Courriel : [registretar@chrt-icdp.gc.ca](mailto:registretar@chrt-icdp.gc.ca)

Site web : [www.chrt-icdp.gc.ca](http://www.chrt-icdp.gc.ca)



## Annexe 4 :

## Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

### Registraire

Michael Glynn/Gregory M. Smith

### Conseiller spécial au Registraire

Bernard Fournier

### Adjointe de direction à la Président(e)

Louise Campeau-Morrissette

### Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

### Agents et Agentes du greffe

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Pauline Leblanc

Holly Lemoine

Roch Levac

### Coordonnatrice de la médiation

Françine Desjardins-Gibson

### Avocat

Greg Miller

### Chef, Services financiers

Doreen Dyer

### Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

### Chef, Services organisationnels

Bernard Fournier/Marilyn Burke

### Coordonnatrice des ressources humaines

Karen Hatherall

### Adjointe administrative principale

Thérèse Roy

### Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

### Chef, Services de la technologie de l'information

Julie Sibbald/Raymond Pilon

### Adjoint à l'entrée de données

Alain Richard

**Michel Doucet**  
**New Brunswick**

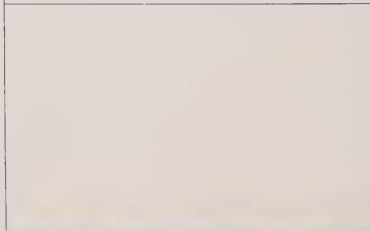
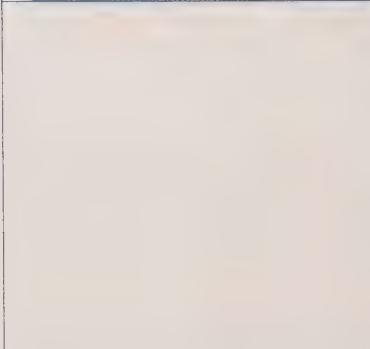
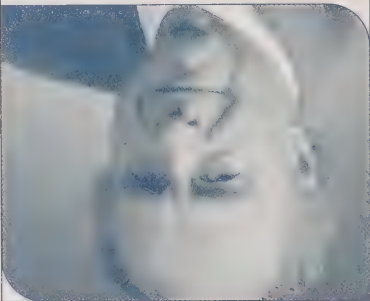
Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politique de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.

**Roger Doyon**  
**Québec**

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2001. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.

**Claude Pensa, c.r.**  
**Ontario**

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.





**Membres à temps partiel****Shirish P. Chotalia**  
**Alberta**

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, Mme Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

**Pierre Deschamps**  
**Québec**

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat en arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.

**Reva Devins**  
**Ontario**

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, Mme Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. Mme Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.



# Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne



## Membres à temps plein

### J. Grant Sinclair, Q.C. Président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la Charte canadienne des droits et libertés. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

### Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.

### Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de common law à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.



## Annexe 2 :

### Aperçu de la

### procédure d'audience

#### Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Pour renvoyer une cause au Tribunal, le président de la Commission canadienne des droits de la personne envoie une lettre au président du Tribunal pour lui demander d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, on fait parvenir aux parties une lettre leur offrant les services de médiation du Tribunal. Si la médiation est refusée, ou si elle ne permet pas de régler la plainte, une conférence de gestion de cause est convoquée à l'intérieur d'un délai de deux semaines. Au cours de cette conférence, un membre du Tribunal entend des discussions avec les parties afin de fixer les dates de la divulgation et de l'audience. Il aide également les parties à répondre à certaines questions préables à l'audience.

#### Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. D'autres conférences de gestion de cause sont convoquées dans le but de résoudre des questions préliminaires pouvant être liées à la compétence, à la procédure ou à la preuve.

Les audiences sont publiques. Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans plusieurs cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la *Loi*. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

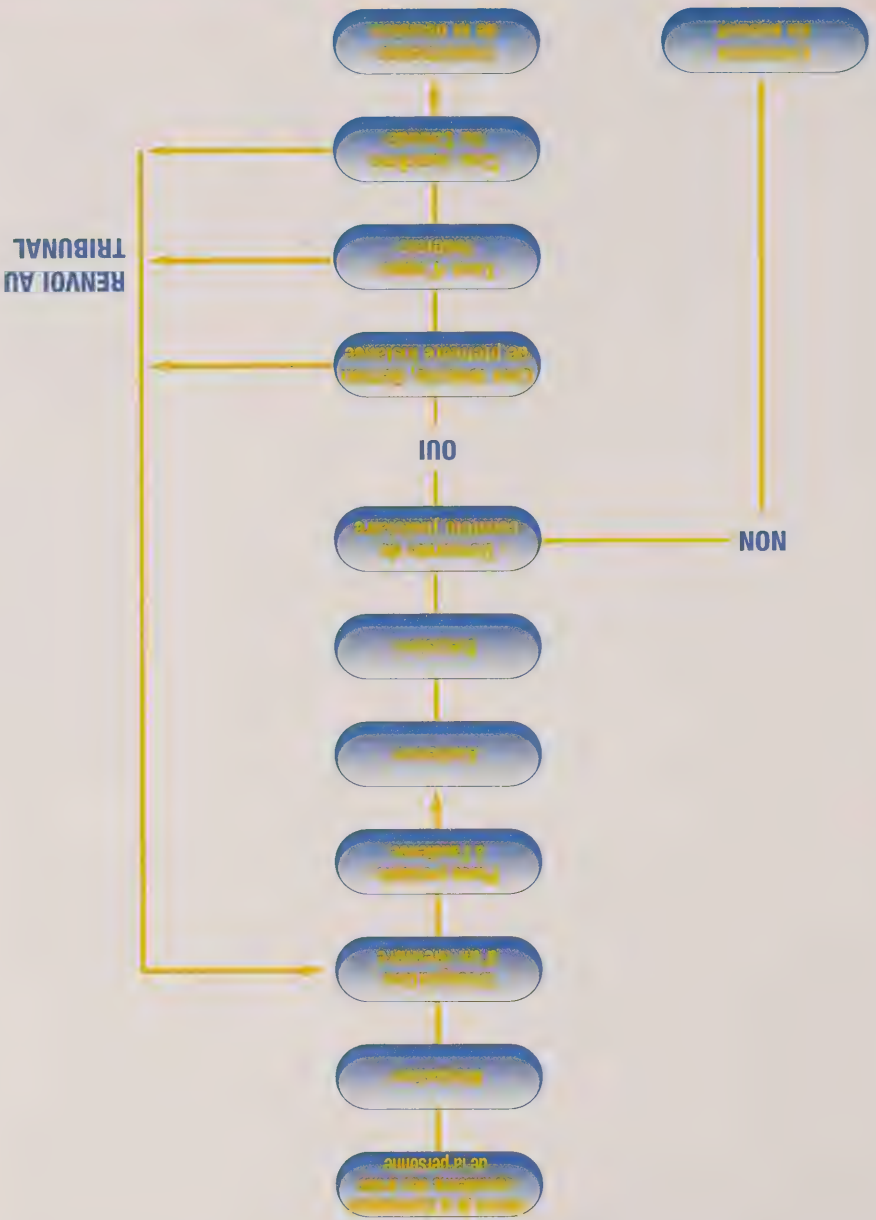
Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent

#### Appels

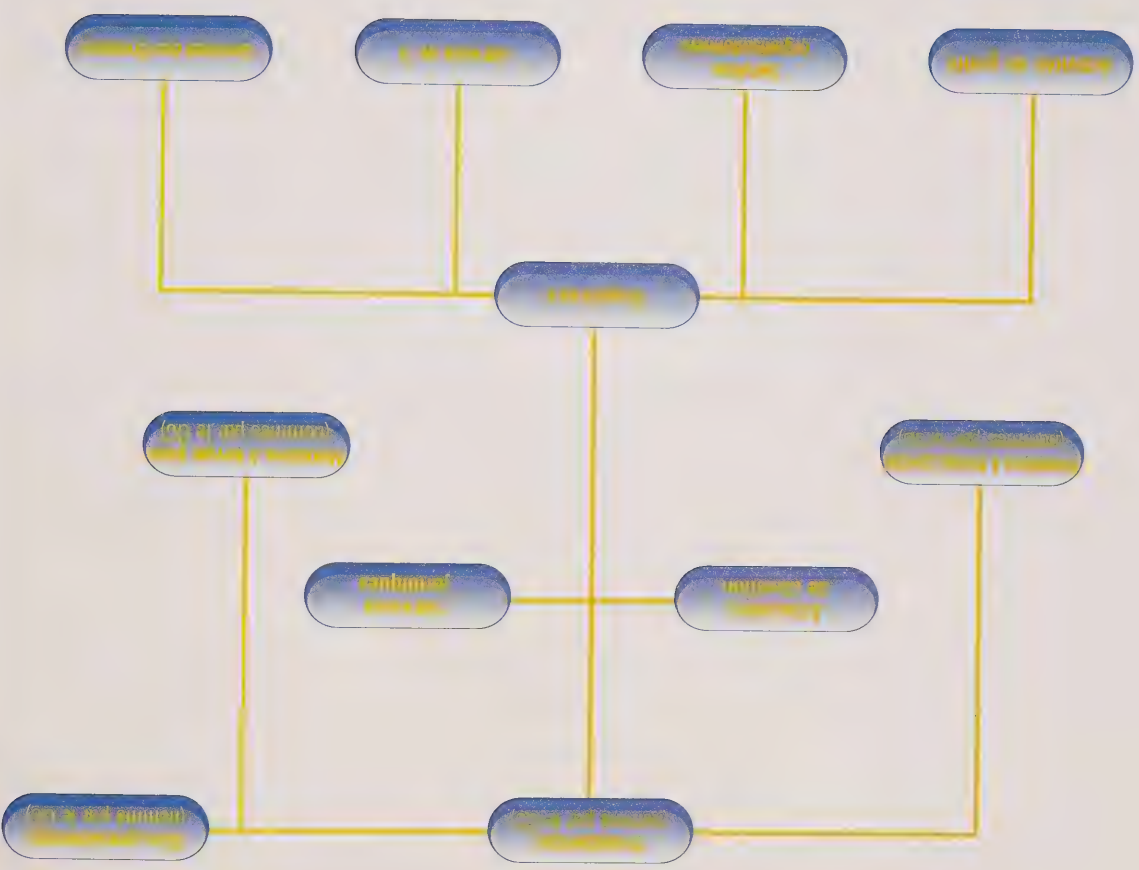
Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. Si la décision est annulée, le juge peut renvoyer la cause devant le Tribunal afin que celui-ci la réexamine en fonction des erreurs constatées par la Cour. Aucune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal. Chaque des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance publique, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.



# Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience







# Annexe 1 : Organigramme



Canadiens, les objectifs et les résultats escomptés des activités de programme du Tribunal menées avec les ressources dont il dispose. Cet exercice fournira une aide supplémentaire au Tribunal au cours de la prochaine année pour l'examen des composantes de notre Plan de modernisation de la fonction de contrôle afin de s'assurer de porter une attention particulière sur la réalisation effective des

objets rapportés de notre programme et ultimement, les services dont nos clients et parties prenantes ont le plus besoin. En 2005-2006, le Tribunal mettra en place les pratiques de gestion, les indicateurs de rendement et les objectifs décrits dans le CGRR; nous surveillerons leur efficacité et prendrons des mesures à l'égard des faiblesses.

En 2006-2007, un consultant sera embauché pour aider à l'évaluation de l'efficacité du CGRR du Tribunal. Plus particulièrement, le consultant nous aidera à déterminer si des composantes individuelles du CGRR et du plan

de durabilité de la fonction de contrôle moderne—comme les objectifs, indicateurs et pratiques de gestion du risque—devraient être modifiées. Cette évaluation sera le préalable d'une évaluation du programme prévue pour 2007-2008.

Le Tribunal demeure engagé dans la mise en application de la fonction de contrôle moderne afin de continuer à améliorer les capacités de gestion du Tribunal et les services que nous fournissons. Bien qu'une évaluation du succès du plan d'action en vue d'une fonction de contrôle moderne était originalement prévue pour le début de 2005, elle attendra une autre année afin de donner suffisamment de temps pour un alignement total et complet des composantes du plan avec la mise à l'essai de l'Architecture d'activité de programmes du Tribunal.

**Modernisation de la gestion des ressources humaines**

Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les

**« Il a longtemps été reconnu que les besoins des Canadiennes et des Canadiens sont en constante évolution et que les organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. »**

organismes de la fonction publique doivent s'adapter de façon à mieux les satisfaire. Étant donné la promulgation récente de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, des changements seront mis en œuvre qui permettront une plus grande souplesse, renforceront la responsabilisation, amélioreront la collaboration et l'intégration des apprentissages tout en préservant les principes de transparence, d'équité et de respect.

L'introduction de la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ainsi que les révisions à la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique entreront en vigueur en 2005. Ces lois sont la pierre angulaire de la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Combinées à d'autres initiatives, ces lois feront que la fonction publique fournira de meilleurs programmes et services aux Canadiennes et aux Canadiens.

Plusieurs secteurs de la gestion des ressources humaines au Tribunal seront touchés par ces changements, comme les processus de rendement et de mesure, la responsabilisation, les relations syndicales—patronales, la dotation et les recours de dotation, pour n'en nommer que quelques-uns. En 2004, le greffe du Tribunal a pris des mesures pour se préparer à ces modifications. Comme mentionné précédemment dans la section sur la fonction de contrôle moderne, un plan est en place pour renforcer le cadre de responsabilisation du Tribunal. De plus, un plan d'apprentissage sur la modernisation de la gestion des ressources humaines est en place, des actions ont été entreprises en vue d'établir un comité de consultation patronale-syndicale et nous sommes à la recherche d'opportunités de partenariats rentables avec d'autres organismes pour développer et mettre en place un système informel de gestion de conflit. Beaucoup de travail devra encore être fait afin d'être totalement prêt pour les changements à venir, toutefois, le Tribunal est confiant d'être en bonne posture pour ces changements en 2005.

## Le point sur d'autres aspects du Tribunal



### RÈGLES DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1998 ont donné au président du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure régissant la conduite des instructions du Tribunal. Les règles préliminaires introduites en 1999 cherchaient à régler la question des engorgements en affinant l'orientation des audiences et en minimisant le besoin de recours aux ajournements. Les règles encourageaient la divulgation de la preuve préalablement aux audiences et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience.

Trois ans d'essai ont indiqué que les règles réduisaient les problèmes logistiques en regard de la divulgateur, alors que les requêtes en droit et en procédure étaient traitées de façon efficace et expéditive. Par conséquent, au début de 2002, le Tribunal soumettait les règles au ministre de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la

*Gazette du Canada*. Toutefois, avant que les règles ne soient approuvées, un sondage sur la satisfaction du client commandé par le Tribunal à l'automne 2002 révélait une carence qui ne s'était pas manifestée avant. De plus, le président d'alors a convoqué une table ronde avec des avocats qui se présentaient régulièrement devant le Tribunal en vue d'obtenir leurs opinions sur la façon dont les règles fonctionnaient. À la lumière de ces nouvelles informations, les règles de procédure du Tribunal ont fait l'objet d'une nouvelle révision au printemps 2004.

Quoique similaires à la version précédente en substance, les nouvelles règles fournissent aux parties des directives plus précises *inter alia* sur leurs obligations de divulgation et déplacent la gestion des fenêtres de temps imparties au dépôt des rapports d'experts au contrôle des membres chargés de l'instruction. De plus, une tentative a été faite en vue de rationaliser et normaliser le langage utilisé dans les règles, et également pour éliminer les clauses superflues ou redondantes. Il faudra du temps pour pouvoir effectuer une évaluation suffisante de la pertinence et de l'efficacité des nouvelles règles du Tribunal. Il en est ainsi, surtout si l'on tient compte du grand volume de causes rencontrées par le Tribunal aujourd'hui, et de la reconnaissance croissante de la nécessité du Tribunal de participer à la gestion de la cause dès le début de la phase préalable aux

audiences des causes. Le Tribunal a l'intention de tester ces nouvelles procédures au cours de la prochaine année au moins, avant de procéder avec les étapes d'approbation et de publication.

### Plan d'action de mise en œuvre de l'initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

Le Tribunal a publié l'année dernière un rapport sur les nombreuses tâches entreprises en 2003 en regard de notre Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur (disponible au [http://www.chrt-ctdp.gc.ca/about/reports\\_f.asp](http://www.chrt-ctdp.gc.ca/about/reports_f.asp)). En 2004, le Tribunal poursuivait cette initiative en renforçant le cadre de responsabilisation applicable à la gestion du rendement et en se concentrant avec le secteur de la vérification interne et de l'évaluation du Secrétariat du Conseil du Trésor pour commencer l'élaboration d'une stratégie en vue de créer un programme d'évaluation d'ici les deux ou trois prochaines années. De plus, le Tribunal a contribué au groupe de travail sur les politiques d'évaluation du Conseil du Trésor pour le Réseau des administrateurs de petits organismes, et à la publication du *Guide d'évaluation des petits organismes* (disponible à [http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/dev/sma-pet/guidelines/guidebook_f.asp)). Le Tribunal a également engagé un consultant en 2004 pour aider à mettre la dernière main à notre cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CCRR), qui décrit les renseignements sur le rendement exigés dans les rapports sur l'Architecture d'activités de programme (AAP) du Tribunal. Le CCRR et l'AAP permettront de mieux expliquer aux parlementaires, aux Canadiennes et aux



## Équité en matière d'emploi

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi à l'audition des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral et à tous les employeurs privés de compétence fédérale dont l'effectif dépasse les 100 employés. Des membres du Tribunal forment au besoin un Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Depuis la première formation en 2000, seules sept demandes ont été formulées, mais aucune en 2003 ni 2004. Il ne reste aucun dossier ouvert et aucune audience n'a eu lieu, les parties ayant réglé avant cette étape. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit faire l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.

En 2004, l'audience s'est poursuivie pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants. L'autre est encore en délibération :

- **Association canadienne des employés de téléphone (ACEFT) et autres c. Bell Canada** – Les audiences dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2004, pour un total de 67 jours d'audience cette année-là et de 237 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement majeur est intervenu dans cette cause en octobre 2002, lorsque l'ACEFT a réglé, puis retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes portées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action ont cependant été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada à l'égard de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. On s'attend à ce que les audiences durent encore deux ou trois ans.

- **Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes** – Près d'une décennie après l'ouverture du dossier et quelque 414 jours d'audience, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2004 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été de 2004. Une décision finale pourrait être rendue au début de 2005.

Quatre nouvelles causes en matière d'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'art. 11 de la *Loi* en 2004, dont une a été réglée entre les parties. Les conférences initiales ont eu lieu en présence des parties dans les trois causes restantes. Les dates ont été fixées par le Tribunal pour la divulgation et les prochaines conférences de gestion de cause. Aucune estimation précise n'est disponible pour l'instant en regard de la durée prévue des audiences sur le fond dans ces causes.



# CCDP c. Société canadienne des postes (Cremasco) 2004 CF 81 (le 21 janvier) von Finckenstein J.

Le Tribunal avait rejeté la plainte à la suite d'une requête préliminaire en irrecevabilité pour cause d'abus de procédure et de délais. La CCDP a demandé que cette décision fasse l'objet d'un contrôle judiciaire, faisant valoir que le Tribunal n'avait pas compétence pour rejeter une plainte sans tenir d'audience et que, en supposant qu'il ait ce pouvoir, l'exercice de celui-ci n'était pas justifié en l'espèce.

La Cour a affirmé que le Tribunal pouvait, sans tenir d'audience, juger une plainte irrecevable pour cause d'abus de procédure. Il s'ensuivait que le Tribunal ne se prononcerait pas sur la décision de la CCDP de renvoyer l'affaire. La CCDP n'a jamais à proprement parler été saisie de la question de l'abus de procédure. La décision du Tribunal portait sur l'abus de sa propre procédure. S'ils sont vraiment « maîtres chez eux », les tribunaux administratifs doivent forcément être en mesure de protéger leur propre procédure contre les abus. Enfin, le fait que la terminologie dans les paragraphes 50(1) et 50(3) de la LCDP diffère donne à croire que le Tribunal, bien qu'il doive « instruire » chaque plainte qui lui est renvoyée, n'a pas à tenir une « audience » dans chaque cas.

Examinant s'il y avait matière à juger la plainte irrecevable dans les circonstances, la Cour a observé que la décision du Tribunal relative à l'abus de procédure était fondée sur le principe de la chose jugée (*res judicata*). Elle a souscrit à l'opinion du Tribunal selon laquelle la question et les faits matériels dont le TCDP était saisi étaient identiques à ceux sur lesquels un arbitre du travail s'était penché. En outre, la Cour, à l'instar du Tribunal, a conclu que la décision

**« En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail. »**

arbitrale antérieure était une décision « judiciaire » finale, dans le sens où elle résulterait d'une audience qui se voulait un processus juridictionnel impartial équitable, indépendant et qui lie les parties. Enfin, la Cour a exprimé l'opinion que les parties étaient les mêmes puisque les parties qui avaient comparu devant l'arbitre étaient celles qui s'étaient présentées devant la CCDP au moment où cette dernière avait déclaré que l'objet de la plainte était irrecevable avant de renvoyer ultérieurement le dossier au Tribunal sous la forme d'une nouvelle plainte. Il était raisonnable que le Tribunal applique le principe de la chose jugée dans une telle situation. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

## Équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne « ... afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail. » En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié son rapport final *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (disponible à <http://www.justice.gc.ca/ft/payeqsal/index.html>). Le Tribunal attend avec intérêt la réaction du gouvernement à ce rapport.

## Contrôle judiciaire des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale

Les Cours fédérales ont rendu cinq décisions qui examinaient les décisions sur requête du Tribunal. Deux de ces décisions concernaient essentiellement des refus du Tribunal d'ajouter ses procédures. Les requérants contestaient déjà la constitutionnalité du processus à l'égard des droits de la personne en Cour et désiraient que le Tribunal ajourne jusqu'à ce qu'une décision judiciaire ait été rendue en regard de ces questions. Lorsque le Tribunal a refusé l'ajournement, les requérants ont demandé un sursis de l'instance devant le Tribunal. Lors du refus d'accorder le sursis, la Cour précisait que l'efficacité d'une instruction du Tribunal diminuait à mesure que s'allongerait le temps séparant les événements relatifs à la plainte et la tenue de l'instruction. Elle a également fait remarquer que le Tribunal avait donné aux

requérants la possibilité de se défendre et de faire connaître leur position constitutionnelle devant le Tribunal, lequel représentait un organisme compétent en regard d'une décision sur la question. Le fait d'accorder cette possibilité ne constituait pas un préjudice irréparable justifiant un arrêt des procédures.

Deux autres décisions de la Cour concernaient le pouvoir du Tribunal à rendre une fin de non-recevoir pour abus de procédure. Ces deux décisions sont examinées plus en détail ci-dessous :

**« ... ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif. »**

Le dossier dans cette cause montrait un taux d'absentéisme vertigineux à partir du moment où le plaignant a commencé à travailler pour l'intimé. De l'avis de la Cour, il n'était pas raisonnable d'exiger de l'intimé de tolérer un taux d'absentéisme dépassant 30 p. 100.

## Décisions sur requête, objections, questions préliminaires

En plus des 16 décisions rendues sur le fond des plaintes de discrimination, le Tribunal a également émis 24 décisions sur requête (avec motifs) sur des questions de procédure, de preuve, de compétence et de questions de redressement. Ceci peut être considéré comme un plateau qui suit la tendance à la hausse observée au cours des dernières années. Parmi les questions examinées dans les décisions sur requête de 2004, on retrouve des demandes d'ajournement en attente de décisions de la Cour fédérale sur des questions clés, des objections fondées sur la disponibilité des recours dans un autre forum, et la question de la compétence du Tribunal à accorder une compensation pour les frais de représentation à l'audience.

Il est difficile de déceler des tendances en ce qui concerne l'année 2004. On observe que les questions entourant l'admissibilité des témoignages de témoins experts ont été examinées à plusieurs reprises, comme l'a été la capacité du Tribunal à modifier une plainte. L'observation la plus significative à avoir été faite serait que le rapport décisions sur requête – décisions sur le fond a davantage évolué du côté de cette dernière forme de disposition. L'année dernière, le Tribunal n'a rendu que 12 décisions sur le fond et un peu plus de 30 décisions sur requête. Compte tenu de la *raison d'être* du Tribunal, telle qu'elle est exprimée dans le libellé de la Loi, ce changement dans la composition des décisions peut être considéré comme un changement positif.

au comparateur, à son poste et aux incidents qui lui sont reprochés, comparé à celles ayant trait à la plaignante, afin d'être en mesure d'évaluer le facteur de relativité du traitement entre des personnes dans des situations similaires.

Tant la plaignante que le comparateur étaient conducteurs de camion effectuant du transport pour le compte de l'intimé. Toutefois, contrairement à la plaignante, le comparateur n'était pas un employé de l'intimé, il n'était pas assujéti aux politiques relatives à l'emploi de l'intimé et il n'était pas du ressort de l'intimé de lui imposer des mesures disciplinaires. Ces facteurs constituaient des distinctions critiques qui touchaient à la base de la validité de la comparaison. L'intimé ne pouvait pas exercer de contrôle ni punir le comparateur comme il pouvait le faire dans le cas de la plaignante. Si l'intimé n'était pas en mesure de punir les deux personnes de la même façon, alors on ne pouvait pas comparer les mesures disciplinaires respectives infligées par des employeurs distincts ou en leur nom.

#### **Desormeaux c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.**

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a déterminé que les migrantes dont souffrait la plaignante constituaient une déficience au sens de la LCDP. Les maux de tête étaient pour elle la cause d'une incapacité significative et entravaient sa capacité d'exercer ses fonctions. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a fait remarquer que lors de l'audience du Tribunal, une preuve avait été reçue du médecin traitant de la plaignante, qui pratiquait en médecine familiale. De son consentement, le médecin était qualifié en tant qu'expert en médecine familiale sous réserve qu'elle n'est pas neurologue. En outre, elle était qualifiée pour les besoins limités de traitement de l'état de santé de la plaignante.

La Cour notait encore que le Tribunal avait accepté la preuve du médecin de la plaignante comme base de sa conclusion à l'effet que la plaignante souffrait de migraines à un degré qui constitue une déficience.

La Cour a conclu que la conclusion du Tribunal selon laquelle la plaignante souffrait d'une déficience était déraisonnable vu la preuve. Le médecin de la plaignante était qualifiée en tant qu'expert en médecine familiale, non en tant que neurologue. En conséquence le Tribunal a erré en se fondant sur son témoignage dans la mesure où sa preuve dépassait le cadre légal pour lequel son témoignage d'expert était recevable. Étant donné le manque de preuve à juste titre admissible pour appuyer une conclusion de déficience, il n'y avait pas de preuve *prima facie* à laquelle doit répondre l'employeur.

#### **Parisien c. Ville d'Ottawa (OC Transpo) 2004 CF 1778 (le 23 décembre) Heneghan J.**

Le Tribunal avait conclu que la plainte était fondée, déclarant que le plaignant avait fait l'objet de discrimination fondée sur la déficience au moment de son congédiement d'un poste de chauffeur d'autobus en raison d'un problème d'absentéisme chronique. Le Tribunal a conclu que l'accommodement du plaignant n'aurait pas imposé de contrainte excessive à l'intimé. En particulier, il notait que l'intimé avait une grande liste de personnel interchangeable destinée à faire face aux cas d'absentéisme. L'intimé a demandé que la décision du Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire.

La Cour a invalidé la décision du Tribunal. Elle a noté que le contexte de fait de la cause était la relation de travail. Cette relation était assujétiée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais le fait demeurait que la nature du marché entre les parties était que le plaignant se présenterait au travail sur une base régulière et fiable et que l'intimé le paierait pour ses services. Un absentéisme involontaire excessif pouvait infirmer la relation.

Arrive un moment où l'employeur peut légitimement dire que le marché n'est pas totalement susceptible de fournir des résultats.



appropriée en vue de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Au lieu de déterminer si les allégations du plaignant, si on leur ajoute foi, justifiaient un verdict en faveur de l'appelant, le Tribunal a également tenu compte de la réponse de l'intimé avant de conclure qu'une preuve *prima facie* n'avait pas été établie. Il semblait clair, d'après la jurisprudence, que ce dernier élément n'aurait pas dû être pris en compte dans la détermination de savoir si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Ceci étant dit, la Cour d'appel a conclu que la conclusion générale du Tribunal – que la plainte n'était pas fondée – était étayée par la preuve et était raisonnablement établie comme tenu du dossier.

La Cour d'appel a également conclu que les deux conclusions de fait que conteste l'appelant n'avaient pas introduit une erreur susceptible de contrôle judiciaire. Dans le premier cas, il est vrai que la preuve attribuée par le Tribunal à un témoin avait été donnée par un autre témoin, mais la juxtaposition était sans conséquence dans les circonstances. Dans le deuxième cas, il n'a pas été prouvé qu'une conclusion tirée par le Tribunal fut manifestement déraisonnable. Enfin, dans le contexte d'une plainte en vertu des droits de la personne, la Cour n'était pas en mesure de vérifier la conformité de l'intimé à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La LEM a été conçue de façon à pouvoir être gérée et mise en application indépendamment de la LCDP.

Laronde c. Warren Gibson Ltd. 2004 CF 1439  
(le 18 octobre)

Le Tribunal avait conclu que la plaignante avait fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, parce qu'elle a reçu des mesures disciplinaires plus sévères qu'un collègue masculin en particulier en rapport avec un manquement similaire. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée sous ce rapport. L'intimé a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour fédérale a invalidé la décision du Tribunal. Elle a conclu qu'il était déraisonnable pour le Tribunal d'avoir comparé le traitement exercé envers la plaignante à celui exercé envers le collègue masculin en question (le « comparateur »). Pour qu'un comparateur soit valide, il doit exister un nombre suffisant de similitudes ayant trait

La Cour a laissé entendre que le Tribunal a peut-être fait certains oublis dans son interprétation et son application du critère servant à établir une EPJ et la contrainte excessive, tel qu'énoncé dans *Mertin*. D'abord, la norme professionnelle contestée était la suivante : « l'aptitude physique à travailler comme seul matelot de pont à bord » par rapport à la « sécurité sur l'eau » ; en l'occurrence, la norme professionnelle n'impliquait pas d'établir avec précision la capacité physique. Cela dit, le processus d'essai que l'employeur a suivi et qui l'a amené à mettre fin à l'emploi était « moins que parfait ». Enfin, le Tribunal a peut-être donné une portée trop étendue à la jurisprudence lorsqu'il a mis en doute l'utilité de la preuve postérieure à la cessation d'emploi.

Au bout du compte, la Cour s'est dite convaincue que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision, par rapport à la norme de la décision raisonnable simplifier. La Cour a conclu que le défendeur avait mis fin à l'emploi du demandeur en raison de sa déficience. Toutefois, le défendeur a adopté un train de mesures d'adaptation à compter de 1991. Il a finalement rempli son obligation de tenter de composer avec M. Quigley jusqu'à la contrainte excessive, en 1996, lorsque le demandeur a insisté pour faire l'objet de mesures d'adaptation dans le poste de matelot de pont. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

## Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2004 CAF 204 (le

Le Tribunal avait rejeté la plainte, déclarant que le plaignant n'avait pas été embauché pour le poste en question parce que son niveau de compétence, en ce qui trait aux qualifications recherchées par l'intimé, était inférieur à celui des candidats qui ont été embauchés. Le Tribunal a aussi conclu que la race du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de l'intimé de ne pas l'embaucher. Le plaignant a demandé que la décision soit renvoyée par le Tribunal fasse l'objet d'un contrôle judiciaire. Après que sa demande eut été rejetée par la Cour fédérale, il a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel du plaignant. Elle a fait remarquer que le Tribunal n'avait pas adopté l'approche



## Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

SCFP c. Air Canada 2004 CAF 113

(le 18 mars) Evans, Nadon, Rothstein

Le SCFP a présenté à la Commission des plaintes contre les intimes, alléguant que le groupe à prédominance féminine des agents de bord, comparativement à deux groupes d'employés à prédominance masculine, faisait l'objet de discrimination salariale. Le Tribunal a d'abord été appelé à se prononcer sur une question préliminaire, à savoir l'appartenance des trois groupes d'employés au même établissement, exigence énoncée à l'article 11 de la LCDP.

Le Tribunal, après avoir étudié les textes des conventions collectives, a conclu que les trois groupes d'employés n'étaient pas au sein du même établissement. La Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la CCDF et du syndicat.

Le juge Rothstein, de la Cour d'appel fédérale, a indiqué que, même si les lois sur les droits de la personne doivent être interprétées de façon large, en fonction de leur objet, dans l'optique de la promotion des fins poursuivies, une commission ou une cour ne saurait faire abstraction des termes de la *Loi* afin d'empêcher toute discrimination qui pourrait exister. Une interprétation vraiment fondée sur l'objet vise à impliquer d'examiner le libellé de la loi proprement dit afin de dégager et de promouvoir le but recherché par le législateur. Compte tenu du paragraphe 11(1) de la LCDP et de l'article 10 de l'Ordonnance sur la parité salariale, il faut interpréter le mot « établissement » comme incluant tous les groupes d'employés assujettis à une politique commune en matière de gestion du personnel et de rémunération.

La Cour a exprimé l'avis que le Tribunal a erré lorsqu'il a étudié les textes des conventions collectives des trois groupes d'employés pour déterminer s'ils faisaient partie du même établissement. Le Tribunal aurait plutôt dû examiner si l'employeur était guidé par les mêmes principes généraux ou par la même approche face aux questions de gestion de personnel et de rémunération touchant les groupes en question. Il aurait dû se concentrer sur le document intitulé

## Quigley c. Ocean Construction Supplies Ltd. 2004 CF 631 (le 29 avril) Gibson J.

« *Air Canada's Labour Relations Policy and Principles* », qui révèle qu'Air Canada traite tous ses groupes d'employés comme faisant partie d'une entreprise unique intégrée qui poursuit un objectif commun. Le juge Rothstein a fait droit à l'appel; le juge Nadon s'est rallié à son opinion. Le juge Evans a partagé leur avis, mais a présenté une opinion distincte dans laquelle il souligne que le Tribunal a erré en interprétant la législation sans tenir compte du contexte des droits de la personne. Une demande d'appel de la décision est présentement en instance devant la Cour suprême du Canada.

Le demandeur travaillait comme maitrot de pont (cuisinier) pour le défendeur, un exploitant de remorqueurs. Entre 1991 et 1996, il a pris cinq congés pour raisons familiales ou d'invalidité qui ont tous été de longue durée. Il était atteint du Syndrome de la traversée thoracocachale (STT), qui rendait pénible l'exécution de durs travaux physiques, notamment des tâches ardues que doit exécuter un maitrot de pont. Vers la fin d'août 1996, l'employeur, après s'être prêté à de nombreux essais de retour au travail, a mis fin à l'emploi du demandeur. Le Tribunal a conclu que, bien qu'une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience ait été établie, l'employeur s'était acquitté de sa charge de démontrer qu'il avait raisonnablement évalué le cas du demandeur avant de mettre fin à son emploi et qu'il avait fait tout en son pouvoir pour prendre à son endroit des mesures d'adaptation sans subir une contrainte excessive. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

Abordant brièvement la question de la norme d'examen appropriée, la Cour fédérale précise que la norme traditionnelle a été la suivante : aucune retenue pour les questions de droit, décision raisonnable simplifiée pour les questions mixtes de droit et de fait et de fait et décision manifestement déraisonnable pour l'appréciation des faits et le règlement des plaintes dans le contexte des droits de la personne. La Cour s'est livrée en l'espèce à une évaluation fonctionnelle et pragmatique et a conclu que celle-ci ne modifierait pas la norme d'examen applicable.

étaient justifiées : au cours d'une réunion du conseil, le chef avait réprimandé le plaignant pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la bande. À une autre occasion, le Conseil intime a émis un communiqué adressé à la collectivité stipulant que la plainte en matière de droits de la personne que le plaignant a déposée contre l'intimé avait nui à la capacité du conseil de s'occuper de ses affaires d'une manière transparente. À peu près à la même période, la nomination du plaignant comme délégué du conseil de bande à une assemblée qui allait avoir lieu dans les jours suivants avait été « mystérieusement révoquée ». Quatre mois plus tard, le plaignant était pratiquement le seul membre du conseil à ne pas être invité à une réunion spéciale convoquée par l'intimé. Il était raisonnable de percevoir ces incidents concernant un traitement différent comme des mesures de représailles contre la plainte en matière de droits de la personne. Il a été ordonné à l'intimé de payer au plaignant une indemnité pour préjudice moral ainsi que de lui rembourser certaines dépenses relatives à l'audience.

**Coulter c. Courrier Puralator Ltée, 2004 TCDP 37**

Le plaignant, qui a été diagnostiqué d'une maladie dégénérative ayant une incidence sur le contrôle de ses muscles, était employé comme chauffeur d'un camion de livraison. Après avoir occupé cet emploi pendant sept années, il a été congédié par l'intimé. Le Tribunal a trouvé une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience : un gestionnaire avait remarqué qu'une maladie dégénérative était la cause principale des problèmes observés dans la façon de conduire du plaignant, et que cela représentait un grave problème de sécurité et d'image. Le Tribunal n'a pas été convaincu que des aménagements permettant au plaignant de rester chauffeur auraient causé un préjudice injustifié à l'intimé, étant donné la faiblesse de la preuve exposant les nombreux accidents de la circulation que le plaignant aurait subis. Le rapport d'un neurologue indiquant que le plaignant représentait un risque accru pour la sécurité était fondé sur une journée de conduite de huit heures. Le rapport mentionnait également qu'il n'y avait pas eu de détérioration évidente de la force musculaire du plaignant depuis son dernier examen médical, qui avait été commandé par l'intimé deux ans auparavant. En outre, l'intimé n'a pas tenté d'accommoder le plaignant dans son travail en cherchant avec lui de nouvelles façons d'accomplir ses tâches. En ce qui concerne l'accomplissement efficace de son travail, aucune preuve de plainte de client n'a été présentée. Nonobstant ce qui précède, l'intimé a fini par aider le plaignant en lui offrant un poste au centre d'appels; son renvoi de ce dernier poste à cause de son rendement insuffisant n'était pas discriminatoire puisqu'il n'était pas lié à sa déficience. Le Tribunal a ordonné des compensations pour perte de salaire, frais de location, préjudice moral et conduite inconsiderée.

**Date de la décision :**  
07/12/2004

**Membre instructeur :**  
Michel Doucet

**Employé :**  
Courrier Puralator Ltée.

Discrimination fondée sur  
la déficience

Plainte accueillie

**Bressette c. Conseil de bande de la Première nation de Kettle et Stony Point 2004 TCDP 40**

Le plaignant prétendait que l'intimé, le conseil de bande, avait refusé de l'embaucher au poste d'intervenant auprès des familles parce qu'il n'avait pas de lien de parenté avec le chef de bande. Le plaignant prétendait également qu'à la suite du dépôt de sa plainte en vertu de la LCDP concernant le refus du plaignant de l'embaucher, il a fait l'objet de représailles de la part de l'intimé. Le Tribunal a rejeté l'allégation en regard de la dotation en personnel du poste d'intervenant auprès des familles. Il a noté qu'un comité de sélection indépendant du chef et du conseil avait décidé que le plaignant n'était pas suffisamment qualifié. En outre, les deux candidates qui ont été jugées qualifiées par le comité de sélection n'avaient pas de lien de parenté avec le chef. Même si c'est finalement la sœur du chef qui a été embauchée pour le poste, cela s'est produit des mois plus tard et relevait d'une décision de gestion judiciaire. Ceci étant dit, le Tribunal a décidé qu'un certain nombre d'allégations de représailles étaient justifiées : au cours d'une réunion du conseil, le chef avait réprimandé le

**Date de la décision :**  
24/12/2004

**Membre instructeur :**  
A. Hadjis

**Employé :**  
Conseil de bande de la Première  
nation de Kettle et Stony Point

Discrimination fondée sur la  
situation de famille

Plainte accueillie en partie

attribuable à son alcoolisme; autrement dit, si l'intimé l'avait envoyé plus tôt en traitement, il aurait amélioré son rendement et évité la mise à pied. Le Tribunal a rejeté cet argument, en notant que le plaignant n'avait reculé devant rien pour dissimuler à ses supérieurs sa dépendance à l'alcool, et qu'il avait délibérément trompé l'intimé au sujet de sa santé. On ne pouvait s'attendre à ce que l'intimé s'informe des possibilités d'adaptation à une déficience dont il ignorait tout, de bonne foi. Contrôle judiciaire en instance : T-1956-04

### Brooks c. Ministère des Pêches et des Océans 2004 TCDP 36

Le plaignant, qui est noir, alléguait qu'il avait été l'objet d'une discrimination fondée sur la couleur lorsqu'il était à l'emploi de la Garde côtière, en ce qui concerne le processus d'embauche et de promotion. Le Tribunal a rejeté ses deux premières allégations, faute de preuves; dans l'un des cas, l'objet de la plainte remontait à quinze ans. La troisième allégation portait sur l'établissement en 1992 d'une liste d'admissibilité où le nom du plaignant figurait en 13<sup>e</sup> position. Le Tribunal a constaté que le plaignant était plus qualifié que les deux candidats blancs qui occupaient les deux premières positions de la liste. Qui plus est, ces deux candidats blancs n'avaient même pas l'expérience nécessaire pour être présélectionnés à ce concours. Le Tribunal a reconnu que le processus du concours aurait été corrompu par un favoritisme faisant des victimes blanches autant que noires, mais que cela n'écarterait pas la possibilité de discrimination dans la mesure où des candidats noirs étaient concernés. Étant donné la preuve *prima facie* de discrimination, l'intimé avait le fardeau de prouver qu'il n'y avait aucun aspect racial dans ce favoritisme. Pourtant, il existait des preuves selon lesquelles la race influençait le processus d'embauche; des préoccupations du même ordre ont été exprimées par des employés de minorités visibles, et partagées par les gestionnaires de l'intimé. Le Tribunal a considéré que la plainte était fondée. Le Tribunal a également constaté, par contre, que le plaignant n'aurait pas obtenu le poste lors du concours de 1992, même si ce dernier eut été correctement organisé; il a invité les parties à faire des propositions sur la réparation appropriée. Contrôle judiciaire en instance : T-4-05

**Date de la décision :**  
03/12/2004

**Membre instructeur :**  
Pauli Groatke

**Emploi :**  
Ministère des Pêches et  
des Océans

Discrimination fondée sur la race  
Plainte accueillie



**Date de la décision :**

23/9/2004

**Membre instructeur :**

Shirish Chotalla

**Emploi :**

Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur

une déficience

Plainte rejetée

**Date de la décision :**

05/10/2004

**Membre instructeur :**

A. Hadjis

**Emploi :**

Bell Canada

Discrimination fondée sur la

déficience

Plainte rejetée

**Howell c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 31**

Le plaignant était membre des Forces armées canadiennes. Il avait de longs antécédents de blessures au genou droit, pour lesquelles il s'était fait prescrire une attelle de genou. Lors d'un cours de formation militaire, il a cherché à être dispensé de l'exercice parce qu'il n'avait pas son attelle de genou avec lui. Sa demande a fini par être rejetée et il a reçu l'ordre de participer à l'exercice sans l'attelle. À la suite de cet incident, ses problèmes de genou ont persisté et ont mené à son renvoi des Forces pour raisons médicales. Le Tribunal a considéré que le traitement réservé au plaignant ce jour-là n'était pas discriminatoire : selon la preuve, l'attelle de genou n'était plus médicalement nécessaire pour s'entraîner en toute sécurité. En outre, quelques heures avant l'exercice, le plaignant a été vu, sans son attelle, en train de participer à un match de basket-ball plutôt vigoureux. Ainsi, il n'y avait aucune raison objective de prendre des mesures d'adaptation. Le Tribunal n'a pas été convaincu que l'incident de l'exercice avait contribué physiquement aux problèmes de genou préexistants du plaignant; à long terme, une évolution dégénérative était inévitable. La preuve a montré que le plaignant s'était blessé gravement quatre jours après l'incident de l'exercice; elle a également montré qu'une intervention chirurgicale effectuée quatre mois plus tard avait été jugée efficace pour résoudre ses problèmes de genou. Ce n'est que près de deux ans après l'incident de l'exercice que le plaignant s'est finalement jugé incapable d'accomplir certaines tâches militaires, et qu'il a volontairement quitté les Forces. Enfin, l'intimé n'a pas agi de façon discriminatoire envers le plaignant en lui donnant une mention d'échec pour le cours pendant lequel l'exercice avait eu lieu; si l'incident de l'exercice n'avait pas eu lieu, le plaignant aurait de toute façon échoué le cours.

**Benoit c. Bell Canada (Québec) 2004 TCDP 32**

Le plaignant était à l'emploi de l'intimé en tant que directeur des installations et des réparations. Il avait un problème de dépendance à l'alcool. Lorsqu'il suivait un traitement pour son alcoolisme, le plaignant avait été informé qu'il allait être mis à pied dans le cadre d'une initiative de rationalisation. Il a allégué une discrimination fondée sur la déficience. Le Tribunal, cependant, n'a pas été convaincu que l'alcoolisme du plaignant avait influencé la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi. Cette décision était plutôt fondée sur des déficiences remarquées dans le style de gestion du plaignant; lorsqu'ils l'ont prise, les supérieurs du plaignant n'étaient pas au courant de son alcoolisme. Il est vrai que le plaignant avait suivi un traitement contre l'alcoolisme offert par son employeur 10 ans auparavant, à une époque où il travaillait dans une autre division, mais il n'y avait pas de raison de croire que ce renseignement confidentiel avait été transmis à ses gestionnaires actuels. En outre, la mise à pied du plaignant est survenue durant une période de réduction massive des effectifs de l'intimé. Le plaignant alléguait que son mauvais rendement était

## Goodwin c. Birkett 2004 TCDP 29

une occasion perdue, et que, pour cette raison, cette pratique ne pouvait être considérée comme discriminatoire. Le Tribunal a considéré que les plaignants avaient été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Ils ont en effet souffert de conséquences négatives : lorsqu'ils ont été mis en congé de retraite, ils sont devenus des « soldats à la maison ». Ils n'étaient plus admissibles à des promotions ou à des mutations. Le Tribunal a aussi constaté que même si les plaignants avaient tous été mis à la retraite après l'entrée en vigueur du règlement (moment à partir duquel la politique de mise à la retraite n'était plus discriminatoire), la réglementation n'avait aucun effet rétroactif en ce qui concerne la prise forcée de congés de retraite. Au moment où les plaignants sont allés en congé de retraite, la politique qui les obligeait à le faire était discriminatoire. Contrôle judiciaire en instance : T-1702-04

La plaignante était employée comme chauffeuse d'autocar. Elle alléguait que l'intimé, l'un de ses collègues, l'avait harcelée sexuellement durant un voyage de plusieurs jours en autocar nolisé. Selon la plaignante, le soir en question, les parties regardaient ensemble la télévision dans la chambre d'hôtel de la plaignante, et chacune était assise sur un lit séparé. Elle s'est endormie, puis, pendant la nuit, elle s'est réveillée et a trouvé l'intimé couché dans son lit à côté d'elle; il était nu et il la touchait en bas de la taille avec sa main. L'intimé a reconnu avoir regardé la télévision dans la chambre de la plaignante, mais a nié s'être couché nu dans son lit à côté d'elle ou l'avoir touché comme elle l'alléguait. Le Tribunal a préféré la version de la plaignante. Il a noté que sa preuve était solide et sincère, alors que le souvenir de l'intimé était inégal et incohérent. La plaignante n'a pas signalé l'incident à la police, mais cela n'entraîne en rien sa crédibilité, compte tenu de la nature de l'incident, de sa détermination à terminer son travail et des épreuves qu'entraînent parfois les plaintes au criminel. Lors de l'audience, ses prétentions à une réparation pouvaient effacer toute impression selon laquelle elle aurait fabriqué sa plainte pour obtenir des avantages financiers. La preuve ne soutient pas non plus les allégations selon lesquelles la relation auparavant amicale est devenue inchangée après les faits. Le Tribunal a conclu que l'incident de la chambre d'hôtel constituait du harcèlement sexuel; en effet, même s'il s'agit d'une seule soirée, cette conduite a créé un milieu de travail hostile pour la plaignante. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour préjudice moral, et pour conduite inconsiderée ou délibérée. Contrôle judiciaire en instance : T-1701-04

**Date de la décision :**  
20/8/2004

**Membre instructeur :**  
A. Hadjis

**Emploi :**

Chauffeuse d'autocar

Discrimination fondée sur  
harcèlement sexuel

Plainte accueillie

**Chopra c. Ministère de la Santé et du Bien-être social 2004 TCDP 27**

Dans une décision antérieure, le Tribunal a déterminé que le plaignant, un employé de l'intimité, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique dans une affaire liée au processus de dotation. Après avoir été convoqué de nouveau sur la question de la réparation, le Tribunal a conclu que le plaignant aurait fort probablement été affecté à un poste de directeur par intérim s'il n'y avait pas eu de discrimination; et que l'intimité n'était pas excessivement préoccupée par les qualifications concernant l'affectation intermédiaire. Le plaignant prétendait aussi avoir subi une perte de salaire pour ne pas avoir été nommé au poste de directeur pour une période indéterminée. Le Tribunal a statué que si le plaignant avait été affecté au poste de directeur, il aurait été possible pour lui d'obtenir la nomination permanente à ce poste. Cependant, le plaignant n'a pas prouvé qu'il avait les qualifications requises, et le candidat retenu avait une expérience beaucoup plus vaste de la gestion. Étant donné que cette nomination était loin d'être certaine, le Tribunal a réduit des deux tiers sa réclamation pour perte de salaire. En outre, compte tenu du fait que le plaignant n'a pu atténuer adéquatement la perte de sa promotion, le Tribunal a limité la période de compensation à six années. Le Tribunal a rejeté l'allégation de perte de salaire du plaignant, qui était fondée sur des promotions ultérieures qu'il aurait obtenues, parce qu'il s'agissait de spéculations sur un avenir éloigné. Le Tribunal a également rejeté la revendication du plaignant pour l'attribution immédiate d'un poste de direction; sa prétention concernant le poste de directeur était trop incertaine, et il avait déjà obtenu un dédommagement par l'effet d'une ordonnance de compensation salariale du Tribunal. L'intimité a cependant été sommée de verser une compensation spéciale. Contrôle judiciaire en instance : T-1683-04

**Date de la décision :**

17/8/2004

**Membre instructeur :**

A. Hadjis

**Emploi :**

Ministère de la Santé et du Bien-être social

Discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique

Plainte accueillie en partie

**Date de la décision :**

18/8/2004

**Membre instructeur :**

J. Grant Sinclair

**Emploi :**

Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'âge

Plainte accueillie

Le 3 septembre 1992, un règlement est entré en vigueur; celui-ci donnait le droit au gouvernement d'imposer la retraite obligatoire dans les Forces armées. Avant cette date, la politique de retraite obligatoire des Forces armées était discriminatoire. Aucun des plaignants n'a été renvoyé avant le 3 septembre 1992, mais ils ont tous été tenus de prendre un congé de retraite avant cette date, puisque l'on considérerait que leur retraite devait être imminente (comme le prévoyait la politique discriminatoire d'alors). Les plaignants affirmaient qu'ils avaient été contraints de prendre un congé de retraite en raison de la politique de mise à la retraite de l'intimité, à une époque où ce genre de politique était toujours discriminatoire. Ils avaient été, en effet, éliminés du milieu de travail à cause de leur âge. L'intimité soutenait que le fait de devoir prendre un congé de retraite ne constituait pas une conséquence négative ou

**Adair et al. c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 28**



En outre, lorsque l'on a appris que le voyage devait être prolongé vers des eaux internationales et qu'une réglementation différente s'appliquait, un médecin est monté à bord avant le départ pour examiner tous ceux qui n'avaient pas de certificat médical. On a ordonné à l'intimé de verser une compensation pour le salaire perdu, les dépenses vestimentaires, les frais juridiques et préjudice moral.

**Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 24**

Suite à une décision par laquelle le Tribunal a établi que la plaignante, une membre des forces de l'intimée, avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'état matrimonial dans une affaire liée au processus d'avancement, le Tribunal s'est prononcé sur certaines questions relatives à la réparation. En ce qui concerne la prétention de préjudice moral de la plaignante, il a noté qu'elle avait souffert de troubles émotifs et que son estime de soi avait été affectée. De plus, l'intimée avait fait preuve d'intransigeance, retardant ainsi la résolution de la situation. Cependant, la plaignante s'était elle aussi montrée entêtée, car elle refusait de retourner travailler sans que l'on reconnaisse qu'elle avait été traitée injustement. Le Tribunal a conclu que l'intimée était bel et bien sincère dans ses tentatives de résoudre l'affaire. Il reste que de nombreuses circonstances échappant au contrôle de l'intimée ont contribué aux désordres émotifs et mentaux de la plaignante; par exemple, elle avait déjà des problèmes de santé préexistants, et son père était mourant. En tenant compte de tous ces facteurs, le Tribunal a ordonné le versement d'une compensation de 10 000 \$. Mais le Tribunal a rejeté la prétention de la plaignante selon laquelle il y aurait eu discrimination injustifiée ou délibérée. Il n'y avait aucune preuve de conduite insultante ou clairement offensante. L'intimée s'est plutôt conduit avec professionnalisme et en respectant les normes de gestion courante. En outre, il n'y avait aucune preuve de conduite injustifiée; l'intimée ne savait pas que la plaignante était dans un état psychologique précaire et que les gestes qu'il posait étaient susceptibles de précipiter un effondrement dépressif. Enfin, puisque l'intimée s'était conformé à la substance de son ordonnance remédiate antérieure, le Tribunal a jugé que sa compétence était épuisée, à l'exception de ce qui concerne la réclamation pour frais d'audience.

**Date de la décision :** 16/7/2004

**Membre instructeur :** Paul Groarke

**Emploi :**

Gendarmerie royale du Canada  
Discrimination fondée sur l'état matrimoniale  
Plainte accueillie



**Genest c. Bell Mobilité 2004 TCDP 19**

Le plaignant, un employé de l'intimé, était en union homosexuelle. Selon ses allégations, l'intimé avait omis de l'informer que le régime d'assurance collective de l'entreprise lui permettrait d'assurer la vie de son conjoint. Pourtant, la prépondérance de la preuve indiquait que l'intimé avait organisé des séances d'information pour l'administratrice, puisqu'elle n'avait aucune raison de dissimuler la vérité au plaignant. Fait à souligner, un autre employé de l'intimé a témoigné qu'il avait pris une police d'assurance-vie pour son conjoint de même sexe. Étant donné que le plaignant avait été mis au courant du fait que son conjoint de même sexe était admissible à une couverture, il n'y avait aucune raison de croire que l'intimé aurait omis de l'informer de la situation relative à l'assurance-vie. Le Tribunal a conclu qu'au moment de choisir ses options de couverture, le plaignant était au courant de l'option assurance-vie du conjoint, mais qu'il avait décidé de ne pas la prendre puisqu'il savait que son conjoint avait déjà une police d'assurance-vie dont il était le bénéficiaire. La plainte pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial a été rejetée.

**Date de la décision :**

04/6/2004

**Membre instructeur :**

Roger Doyon

**Employé :**

Bell Mobilité

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial

Plainte rejetée

**Date de la décision :**

30/6/2004

**Membre instructeur :**

Roger Doyon

**Employé :**

Great Circle Marine Services Inc.

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

**Boudreault c. Great Circle Marine Services Inc. 2004 TCDP 21**

Le plaignant, qui avait subi une opération au genou, alléguait que la décision de l'intimé de le congédier de son poste de timonier et de débardeur constituait une discrimination fondée sur la déficience. L'intimé avait engagé le plaignant pour travailler à bord d'un navire de ravitaillement qui devait livrer des marchandises dans le grand nord. Quelques jours après être monté à bord du navire, le plaignant a été vu en train de mettre de la glace sur son genou. Il a expliqué au capitaine qu'il avait subi une opération au genou trois ans plus tôt et que parfois, il sentait des raidements et des douleurs. Le capitaine l'a congédié, car il croyait que son état le rendait inapte à la tâche et risquait de mettre en péril la santé et la sécurité de l'équipage. Le Tribunal a conclu que ce congédiement était discriminatoire. Le capitaine était insuffisamment informé de l'incapacité du plaignant au moment de prendre sa décision. Fait révélateur, l'offre du plaignant de rejoindre son orthopédiste ou de produire son dossier d'hospitalisation a été rejetée pour le motif que le navire devait quitter le port dans deux jours. Cependant, la preuve indiquait que le navire est resté au port durant six jours. L'argument de l'intimé, selon lequel il n'y avait pas assez de temps pour faire un examen médical indépendant, n'était pas crédible puisque l'intimé avait fait affaire avec un cabinet d'experts médicaux pendant plusieurs années.

Le Tribunal a conclu que les FAC avaient défavorisé M. Irvine en cours d'emploi, en raison de sa déficience, dans le cadre de ses politiques déclarées applicables à M. Irvine en tant que membre souffrant de coronaropathie, dans les évaluations médicales relatives à son état et dans l'attribution de ses restrictions à l'emploi. Les lignes directrices des FAC prévoyaient qu'un certain groupe de membres atteints de coronaropathie pourraient demeurer au sein des Forces et se conformer au principe de l'universalité du service. Les FAC étaient tenues de prendre toutes les mesures possibles avant sa libération afin d'examiner pleinement la possibilité que M. Irvine puisse faire partie de ce groupe. Les FAC ont omis de prouver qu'elles avaient appliqué leurs normes à M. Irvine sans discrimination. Les normes médicales n'étaient pas une EPJ. Le Tribunal a accueilli à nouveau la plainte. Contrôle judiciaire en instance : T-533-04.

## Bergeron c. Télébec et Rivard 2004 TCDP 16

Le plaignant, qui souffrait de dépression, alléguait que son employeur, Télébec (l'intimé), avait fait preuve de discrimination en raison de sa déficience. Le plaignant alléguait également qu'il était harcelé à cause de sa déficience. En 1996, le plaignant a trouvé un travail chez Télébec, mais s'est retrouvé peu après en congé pour plusieurs mois à cause d'une dépression. Il est retourné au travail, mais a été mis à pied début 1997 à cause de son faible rendement. Le Tribunal a conclu que la déficience du plaignant n'avait joué aucun rôle dans la décision de Télébec de le mettre à pied début 1997; en effet, le médecin de l'intimé a autorisé le plaignant à retourner au travail sans restriction, et le plaignant ne présentait aucun symptôme de dépression au moment de sa mise à pied. Le plaignant a retrouvé du travail à l'automne 1997, mais en décembre il a recommencé à se sentir déprimé, il a été hospitalisé le même mois, et il a été mis à pied avec effet le 24 décembre. Là encore, le Tribunal n'a pas conclu que la déficience du plaignant avait joué un rôle dans cette mise à pied; cet emploi devait de toute façon prendre fin le 24 décembre, et au moment où il a remis au plaignant son avis de mise à pied, l'intimé ne savait pas que le plaignant refaisait une dépression. Pour ce qui est des problèmes de harcèlement, le Tribunal a noté que pendant que le plaignant était en congé de maladie, un représentant de l'intimé est allé à sa maison pour déposer un formulaire à remplir par son médecin. Cet acte ne constituait pas du harcèlement. Pas plus qu'une série de rencontres tenues avec le plaignant et des représentants de l'intimé, lors desquelles ces derniers exprimaient leur mécontentement par rapport à l'utilisation qu'il faisait de ses congés; le médecin du plaignant n'a aucunement mentionné que ces rencontres avaient perturbé les émotions du plaignant. Les plaintes ont été rejetées. Contrôle judiciaire en instance : T-1150-04

Date de la décision : 21/5/2004

Membre instructeur : Roger Doyon

Emploi : Télébec et Rivard

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte rejetée

Date de la décision : 12/2/2004

Membre instructeur :

Shirish Chotalla

Emploi :

Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur  
la déficience

Plainte accueillie

endrait une discrimination fondée sur le sexe, ce qui va à l'encontre des articles 3 et 7 de la LCDP.

Le Tribunal a appliqué le critère énoncé dans *Israeli c. Commission canadienne des droits de la personne* pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. Il a conclu que les quatre volets du critère ont été satisfaits : la plaignante appartenait à un des groupes désignés; elle a postulé un poste que l'employeur souhaitait pourvoir et était compétente pour l'occuper; la plaignante a vu sa demande rejetée, malgré le fait qu'elle était compétente; l'employeur a continué de chercher des candidats possédant les compétences de la plaignante.

L'intimée a fourni trois explications pour justifier sa conduite, à savoir que la plaignante était surqualifiée, qu'elle était centrée sur sa personne et condescendante et que son véritable motif était de se servir du poste pour promouvoir les droits des transgenres. Le Tribunal a conclu que les première et troisième explications étaient empreintes de discrimination, mais il ne s'est pas prononcé clairement sur le deuxième élément. Pour conclure à la responsabilité, il suffit que la discrimination ait été l'un des facteurs ayant joué dans la décision de l'employeur de ne pas recruter la personne intéressée. La conduite de l'intimée était discriminatoire. Plus particulièrement, la crainte de l'intimée que la plaignante se serve de son poste pour promouvoir des intérêts personnels était fondée sur de pures spéculations; pareille croyance avait pour effet de défavoriser les personnes faisant partie de groupes qui revendiquent l'égalité. Aucune intention de discrimination n'a été démontrée, mais il n'est pas nécessaire de prouver une telle intention pour conclure à la discrimination. La plainte a été accueillie.

**Irvine c. Forces armées canadiennes 2004 TCDP 9**

Le plaignant, qui souffrait de coronaropathie, a été libéré par les Forces armées canadiennes (FAC) parce qu'il ne satisfaisait pas aux principes de l'universalité du service. Ce principe implique que chaque membre des FAC est capable de servir comme « soldat d'abord ». Le Tribunal a fait droit à la plainte du plaignant. À la suite d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale, le Tribunal a dû réexaminer la question de l'universalité du service par rapport au troisième volet du critère de l'EPJ défini dans *Meiorin*.

Le Tribunal a soutenu que les normes d'évaluation de l'universalité du service doivent être les plus conciliantes possible (personnalisées, pour ainsi dire), conformément aux volets nécessaires raisonnables et adaptation du critère *Meiorin*. Interprétant l'arrêt Anvari de la CAF dans le contexte d'autres précédents de la Cour fédérale, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour examiner les évaluations médicales présentées comme des EPJ en vue de déterminer si elles étaient arbitraires, hâtives, imprudentes ou insuffisantes, c'est-à-dire discriminatoires.



## Brown c. Gendarmerie royale du Canada 2004 TCDP 5

La plaignante faisait partie de la GRC et travaillait à Coquitlam, en Colombie-Britannique. Elle était mariée avec un autre membre de la GRC. Elle avait réussi un examen écrit lui donnant droit à une promotion au rang de caporal. Elle avait présenté de nombreux choix d'affectation; malgré son excellent classement dans la liste d'admissibilité, la Gendarmerie lui a attribué son 17<sup>e</sup> choix, qui consistait en une promotion sur place à Coquitlam. La plaignante a allégué être victime de discrimination du fait qu'on lui avait préféré pour de nombreux postes, en raison des problèmes logistiques que posait la réinstallation simultanée de son mari, des membres qui s'étaient moins bien classés. Elle a également allégué avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe par rapport au refus de lui accorder certaines affectations.

Le Tribunal n'a trouvé aucune preuve convaincante que des considérations ayant à voir avec le sexe de la plaignante avaient pu jouer un rôle dans le processus de promotion. En ce qui concerne l'allégation de discrimination fondée sur l'état matrimonial, le Tribunal a reconnu que l'unité de gestion des carrières de l'intimée avait jusqu'à un certain point le droit de nommer d'autres membres à des postes pour lesquels la plaignante était plus compétente. Elle pouvait notamment tenir compte d'éléments tels que les frais de déménagement, la nécessité de composer avec le conjoint de la plaignante, les compétences de cette dernière et la situation particulière d'autres candidats. Cependant, en l'espèce, la direction a abusé de ses prérogatives à cet égard.

L'intimée a avoué franchement que l'état matrimonial avait été le principal élément qui avait joué dans la décision de refuser à la plaignante ses 16 premiers choix d'affectation. Par ailleurs, elle n'a donné aucune explication valable pour justifier cette façon d'agir, se contentant de prouver que la mutation d'un membre entraînait des dépenses considérables. L'unité de gestion des carrières de l'intimée était soumise à l'époque à des mesures d'austérité sévères. Le Tribunal a accueilli la plainte fondée sur l'état matrimonial et ordonné à la GRC de donner à la plaignante une affectation satisfaisante, en fonction des choix mentionnés précédemment par cette dernière. Enfin, il a conservé sa compétence à cet égard ainsi que sur les questions des dommages-intérêts et des dépens.

## Montreuil c. Banque nationale du Canada 2004 TCDP 7

La plaignante a postulé un poste d'agent au niveau d'entrée dans un centre d'appels de l'intimée et ne s'est pas vu offrir d'emploi. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que l'intimée avait refusé de l'embaucher parce qu'elle était une transsexuelle, exerçant ainsi à son

Date de la décision : 04/2/2004

Membre instructeur : Paul Groatke

Emploi :

Gendarmerie royale du Canada  
Discrimination fondée sur l'état matrimonial et le sexe  
Plainte accueillie en partie

Date de la décision : 05/2/2004

Membre instructeur : A. Hadjis

Emploi :

Banque nationale du Canada  
Discrimination fondée sur le sexe  
Plainte accueillie



## Causes

## Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision : 28/1/2004

Membre instructeur : Michel Doucet

Emploi :

Société canadienne des postes

Discrimination fondée sur la déficience mentale

Painte rejetée

## Beauregard c. Société canadienne des postes 2004 TCDP 4

Le plaignant a travaillé pendant plusieurs années à la Société canadienne des postes. Après une affectation temporaire à un autre poste, il est retourné à son poste d'attache à la section de tri des lettres d'un établissement de traitement du courrier. Le lendemain, il est parti en congé de maladie, affirmant avoir subi un accident de travail. Au cours des deux mois qui ont suivi (où il a été absent la plupart du temps), il a été examiné par un certain nombre de médecins et a finalement été renvoyé par l'intimé pour refus de revenir au travail. Le plaignant a prétendu avoir été victime de discrimination fondée sur la déficience mentale.

Le médecin du plaignant avait diagnostiqué une dépression situationnelle ayant entraîné une limitation fonctionnelle permanente, à savoir qu'il ne pouvait être affecté au quart de nuit dans un établissement de traitement du courrier. Cependant, ni ce médecin ni les autres médecins qui ont examiné le plaignant durant la période pertinente n'ont fait état de symptômes dans leurs rapports médicaux. De plus, les dossiers médicaux ne faisaient pas état de l'observation nette et constante de symptômes associés à un trouble d'adaptation (humeur triste, insomnie, manque de concentration, ralentissement de la pensée, etc.).

Les évaluations faites par le médecin du plaignant étaient par ailleurs douteuses, car les visites à la clinique étaient très brèves (le médecin voyait une multitude de patients). En outre, plusieurs recommandations contenues dans le dossier d'examen du médecin avaient en fait été formulées par le plaignant. Le médecin a admis que certaines de ses notes manuscrites étaient erronées et que le problème du plaignant n'était pas vraiment médical mais plutôt attribuable à sa relation avec les cadres au travail. Somme toute, le Tribunal n'a pu conclure que le plaignant était atteint d'une déficience au cours de la période pertinente, parce qu'il n'a pas été prouvé qu'il présentait des symptômes. En outre, il n'a pas été possible, au regard de la preuve, de mettre le doigt sur un facteur de stress qui aurait pu expliquer la présumée affection dont souffrait le plaignant; la preuve selon laquelle il existait un conflit en milieu de travail n'était pas concluante. Il était tout au plus évident que le plaignant n'était pas heureux dans le poste qu'il occupait, mais cet élément ne suffisait pas, en fait, à prouver qu'il présentait une déficience. La plainte a été rejetée. Contrôle judiciaire en instance : T-386-04

possible le moyen le plus économique de fournir à nos clients l'information continuellement mise à jour qu'ils en sont venu à espérer de notre site Web amélioré.

## Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal

Le vice-président du Tribunal, qui avait débuté il y a quelques années en tant que membre à temps partiel, a accepté la responsabilité de président par intérim en novembre 2003 après la nomination inattendue de la présidente du Tribunal à la Cour fédérale. Il a ensuite été promu au poste de président en décembre 2004. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre. En mai 2004, un nouveau registraire, choisi par concours, a remplacé celui qui avait pris sa retraite après 26 années de bons et loyaux services avec le Tribunal.

Même si l'arrivée d'un nouveau registraire était planifiée, le départ de la présidente du Tribunal pour la Cour fédérale et le caractère provisoire d'un rôle de président par intérim occupé pendant l'essentiel de 2004 ont posé de grands défis de planification à long terme. Heureusement, le président par intérim, avec sa vaste expérience du Tribunal, associé à la perspicacité et la qualité de l'équipe de gestion du Tribunal, a aidé efficacement le Tribunal à garder le cap sur ses objectifs d'amélioration des services.

Le Tribunal, au cours de son histoire, a su garder ses emplois grâce à un programme caractérisé par l'équité, l'égalité et le respect, et pour lequel les employés du Tribunal eux-mêmes méritent une reconnaissance particulière. Un pourcentage appréciable de son petit effectif de 26 employés compte plus de 15 années d'expérience – certains ont plus de 25 années d'expérience – dans le système fédéral des droits de la personne. D'autres départs à la retraite sont attendus au cours des prochaines années. Cependant, il existe un cadre de planification des ressources humaines qui atténuera les effets toujours difficiles de ce genre de transition.

de la Commission. En 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?* un guide qui décrit l'ensemble de la procédure en langage non juridique. Cette publication a été suivie en 2004 par une brochure d'information clarifiant le rôle du Tribunal et sa façon de fonctionner, comparativement au mandat de la Commission ou aux services qu'elle offre. En 2004, le Tribunal a mis à jour son guide qui explique la procédure de médiation. Ce guide contient aussi des renseignements qui aident les parties à décider de participer ou non à la médiation, et à s'y préparer. Les guides *Comment s'y retrouver?* et *Procédure de médiation* sont disponibles sur le site Web du Tribunal, à [www.chrt-ctdp.gc.ca/abou/tribuna/rules\\_f.asp](http://www.chrt-ctdp.gc.ca/abou/tribuna/rules_f.asp).

Ce sondage a été effectué en 2002 à partir d'un échantillon relativement restreint de clients qui étaient disponibles à l'époque, ce qui soulève certaines questions relatives à la validité des résultats. C'est pour cette raison, et aussi à cause d'une perception selon laquelle un sondage de suivi profiterait davantage de cinq plutôt que de trois années de résultats, que la prochaine consultation des clients aura lieu en 2006-2007.

Officieusement, le Tribunal continue de recevoir des plaintes à propos de ses services, mais en très faibles quantités. Certains ont cependant exprimé des préoccupations concernant l'accès à une information complète sur les décisions passées du Tribunal. Le site Web du Tribunal a été remanié selon les directives de normalisation des sites Internet de l'initiative Gouvernement en direct. D'autres améliorations ont été apportées pour faciliter l'accès aux décisions et décisions sur requête, dont un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions, et l'accessibilité des décisions et décisions sur requête au moment de la parution (voir <http://www.chrt-ctdp.gc.ca/decisions>). Parfois, on pense à tort que les améliorations technologiques se traduisent nécessairement par des économies de ressources. La réalité est que les technologies d'aujourd'hui ont provoqué un appétit insatiable d'informations qu'on veut les plus complètes et les plus immédiates possible.

Le Tribunal, étant donné sa taille très restreinte, a été confronté à ce phénomène. Nous nous efforçons, au cours de prochaines années, de trouver le plus rapidement

Ainsi, lorsqu'une entente est confirmée à la dernière minute, le greffe est obligé de payer des frais d'annulation des services professionnels et des équipements mobilisés pour tenir l'audience. Avec la réintroduction des services de médiation du Tribunal en 2003, les discussions portant sur les règlements ont lieu beaucoup plus tôt dans le processus et les causes sont réglées bien avant la date prévue du début de l'audience. Cette façon de faire épargne de nombreuses heures de travail au personnel du Tribunal et se traduit également par des économies directes d'argent.

Veuillez vous référer au tableau 2 pour de plus amples renseignements sur la moyenne des jours nécessaires pour terminer une cause entre 1997 et 2004.

### Gestion des causes

Le ton des audiences du Tribunal est devenu plus accusatoire, et le processus d'audience, plus fréquemment perturbé par des requêtes et des objections. Bien que des procédures de divulgation préalables à l'audience aient été élaborées par le Tribunal pour assurer une audience juste et ordonnée, ces procédures sont souvent malmenées par des délais non respectés, des demandes d'ajournement et des points faisant l'objet de vaines disputes entre les parties. Qui plus est, ces problèmes peuvent s'aggraver lorsque, dans une cause donnée, les parties n'ont pas d'aide juridique. En fin de compte, le Tribunal n'a pour seul moyen de briser l'impasse entre les parties que de convoquer une conférence préparatoire.

Aujourd'hui également, les audiences sur le fond sont plus longues et plus compliquées qu'autrefois. Parfois, les parties sont mal préparées ou ne savent pas comment se concentrer sur les points qui doivent faire l'objet d'une décision du Tribunal. Le résultat, c'est qu'il faut souvent des journées d'audience supplémentaires qui occasionnent des frais

**« En tenant des conférences de gestion des causes ... le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la Loi. »**

inutiles aux parties, au Tribunal et au public en général. Là encore, le Tribunal a saisi une occasion de jouer un rôle clé, cette fois en amenant chaque partie à défendre sa cause de façon prévisible, efficace et juste. En tenant des conférences de gestion de cause avec les parties, à des moments stratégiques du processus préalable à l'audience, le Tribunal sera plus à même d'assurer l'efficacité de l'audience sur le fond, qui sera ainsi plus conforme à la procédure expéditive visée par la Loi.

Devant un volume sans précédent de nouvelles causes et étant donné le genre de délai décrit plus haut, le Tribunal ne peut raisonnablement s'attendre à ce que toutes les causes soient terminées en moins de 12 mois. Cependant, si l'on tient compte des modifications à la procédure apportées en 2003-2004, et de l'approche de gestion active des causes adoptée par le Tribunal, nous avons bon espoir d'atteindre le non-respect de l'objectif de 12 mois. Et même si le Tribunal est toujours conscient du soin qu'il doit mettre lorsqu'il impose des contraintes, en particulier de temps, pour ne pas exercer de pressions indues sur les parties en cause, il considère néanmoins qu'une approche proactive de gestion des causes serait avantageuse pour les parties en raison d'une utilisation plus équilibrée et efficace des ressources dont elles disposent.

### Services / Accessibilité / Information aux parties et au public

Le Tribunal a effectué un sondage en 2002. Les résultats de ce sondage (disponibles à [www.chrt-ctdp.gc.ca/about/other\\_f.asp](http://www.chrt-ctdp.gc.ca/about/other_f.asp)), auxquels s'ajoutent des commentaires informels de nos clients, révèlent un taux élevé de satisfaction par rapport aux services du Tribunal. Il reste cependant un secteur, la communication relative au service des audiences, où le taux de satisfaction était un peu moins élevé. Il semble également y avoir de la confusion quant au rôle du Tribunal par rapport à celui



TABLEAU 2 Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne								
Jusqu'à la médiation	-	-	-	-	-	-	124	120
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	204	124
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	224	229
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84	-
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	225	124

\* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2004, ce qui va changer les moyennes de l'année.

d'audience dans le meilleur délai convenant aux parties. Il faudra plus de temps avant que nous soyons en mesure de déterminer la performance relative aux causes renvoyées en 2004.

### Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal s'efforce aussi de réduire à quatre mois le temps nécessaire pour rendre une décision (à partir de la dernière journée d'audience). En 2003, une décision était rendue après 84 jours en moyenne, et quatre décisions ont dépassé l'objectif de quatre mois, mais par une faible marge. Par contre, en 2004, les décisions ont pris 121 jours en moyenne. Même si ce chiffre dépasse à peine l'objectif de quatre mois, et dans une faible mesure la moyenne de 117 jours calculée à partir de 1997, la moitié des décisions rendues en 2004 ont dépassé l'objectif fixé par le Tribunal. Cette spectaculaire augmentation de 200 p. 100 du nombre de nouveaux renvois observée ces deux dernières années alourdit considérablement la charge de travail des membres du Tribunal. Le rapport de l'année prochaine permettra de mieux savoir si ce volume continuera de compromettre l'objectif du Tribunal, qui consiste à régler les causes dans les meilleurs délais. Entre-temps, le Tribunal cherchera à gérer

### Règlements des causes devant le Tribunal et médiations

Depuis 1995, le taux moyen de règlement des causes se situe à 77 p. 100. En 2002 et 2003, il était de l'ordre de 58 p. 100. En 2004, ce taux était de 41 p. 100, mais de nombreux dossiers ouverts cette année-là sont toujours en suspens. En outre, et comme ce rapport le mentionne plus haut, les points soulevés pendant les discussions de règlement deviennent de plus en plus complexes. Bien que nous devions de maintenir une production élevée de règlements, il ne faudrait peut-être pas s'attarder à ce que les règlements interviennent aussi rapidement que par le passé. Comme le fait remarquer le rapport de l'année dernière, les parties concluent souvent une entente dans les deux semaines précédant la date prévue du début de l'audience. Lorsqu'une entente intervient aussi tard, le temps, les ressources et les efforts engagés par le personnel du greffe pour organiser les audiences ne peuvent être annulés.

plus activement les causes, comme il est décrit plus loin, afin d'aider les parties à mieux articuler, donc à réduire, les points qui doivent être décidés par le Tribunal à l'audience.



## Offrir des audiences en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Le nombre moyen de jours nécessaires pour terminer une cause était de 208 en 2002. Même si cette moyenne a légèrement augmenté en 2003 pour passer à 225 jours, plus de 90 p. 100 des causes de 2003 ont été terminées en moins de 12 mois. En ce qui concerne 2004, il a fallu 124 jours en moyenne pour terminer une cause; cette année-là, un peu moins de la moitié ont été réglées. Toutes les causes de 2004 sont encore loin de l'objectif d'un an; cependant, le temps nécessaire pour terminer une cause est toujours très variable.

La plupart des causes sont réglées sans qu'il y ait besoin d'une audience. Pour ce qui est des causes nécessitant une audience en bonne et due forme et une décision, le délai nécessaire pour régler une cause en 2001 était de 384 jours en moyenne; six causes ont pris plus d'une année pour être réglées. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a duré plus d'une année. En 2003, la moyenne est passée à 405 jours, car huit causes ont pris plus d'une année pour être résolues. Pour ce qui est des causes qui se sont prolongées au-delà de l'objectif de douze mois en 2003, les retards sont surtout attribuables à des requêtes formulées par des parties ou à des procédures engagées devant la Cour fédérale. Les statistiques sur la finalisation des dossiers ouverts en 2004 n'étaient pas disponibles au moment de mettre sous presse.

En 2002, le nombre moyen de jours compris entre le renvoi et la première journée d'audience était de 169. En 2003, ce chiffre est passé à 224. En 2004, il augmente de nouveau, quoique de façon marginale, pour atteindre 229. Cependant, bon nombre des causes renvoyées en 2004 demeurent ouvertes au moment de la publication, ce qui laisse supposer que l'objectif du Tribunal, qui est de tenir la première journée d'audience dans les six mois suivant le renvoi, sera davantage mis à l'épreuve en 2005 qu'auparavant. Comme il est mentionné dans la section sur les charges de travail, l'étape préalable à l'audience des causes devient généralement de plus en plus litigieuse. Le Tribunal a réussi, dans la plupart des cas, à fixer des dates

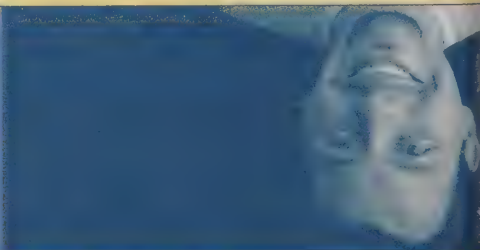
En outre, la charge de travail du Tribunal a été fortement alourdie par la complexité croissante des causes et les disputes de procédure entre les parties. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences dans le cadre de la LCDP en 1979, le style de plaidoirie était nettement différent de ce que l'on observe aujourd'hui. Des membres étaient généralement désignés pour entendre une plainte et l'instruction commençait tout de suite après les procédures préalables à l'audience, qui étaient sommaires. L'instruction elle-même était assez brève (souvent moins d'une semaine) et tous les points étaient abordés à un moment donné pendant l'audience sur le fond.

Bien des choses ont changé en 25 ans, en particulier durant les trois ou quatre dernières années, qu'il s'agisse de litiges présentés devant le Tribunal ou de procès civils en général. La plupart des observateurs reconnaissent que le ton des audiences est devenu plus accusatoire, et que le processus d'audience lui-même est fragmenté par toutes sortes de requêtes et d'objections. Seulement durant l'année écoulée, le Tribunal a rendu 24 décisions formelles sur requête contre 16 décisions sur le fond de la plainte. Ces chiffres ne tiennent pas compte des nombreuses décisions rendues sans énoncé des motifs.

Le Tribunal a tenté d'atténuer les effets de ces perturbations en prenant différents moyens: 1) lorsque les circonstances le justifient, les membres du Tribunal diffèrent les décisions sur des requêtes à l'audience sur le fond; 2) lorsqu'elles sont entendues à l'étape préliminaire, la plupart des requêtes ne sont traitées que par écrit; 3) les Règles de procédure du TCDP décrivent des attentes claires en matière de divulgation; 4) le système de gestion des causes du Tribunal s'efforce de détecter et de résoudre les disputes relatives à la divulgation avant qu'elles ne dégénèrent.

Les interventions excessivement intenses rendent le processus d'instruction plus long et plus coûteux, et alourdissent considérablement la charge de travail du Tribunal. Pourtant, le délai moyen d'attente d'une décision est à peine plus long que l'objectif du Tribunal, qui est de quatre mois après la dernière journée d'audience. Cela est assez remarquable étant donné la vacance d'un poste de membre à temps plein du Tribunal durant l'année écoulée.

# Résultats du Tribunal en 2004



Le Rapport annuel de l'année dernière fait remarquer « ... Conséquence des récentes modifications apportées aux méthodes de renvoi de la Commission : le Tribunal prévoit une augmentation de 225 p. 100 de sa charge de travail en 2003-2004 par rapport à 2002-2003. Cette situation aura évidemment d'énormes repercussions sur le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel. »

Cent trente causes ont été ouvertes en 2003, ce qui représente une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. En 2004, le nombre de nouvelles causes a encore augmenté, pour atteindre le record de 139 causes. En plus de ce fort volume de causes, les événements suivants ont marqué l'année au Tribunal :

- Le poste de président est demeuré vacant pour la plus grande partie de 2004; par conséquent, seuls trois membres à temps plein au lieu de quatre étaient disponibles pour établir le rôle et entendre les causes.
- De nombreuses parties ont continué à demander une médiation du Tribunal.
- La Commission a participé à toutes les procédures de médiation; cependant, sa participation aux audiences en bonne et due forme (c.-à-d. sur le fond) était moins fréquente.

- Le volume de cas inhabituellement lourd et les objectifs ambitieux en ce qui a trait à la progression des causes dans le système ont nécessité de nouveaux correctifs aux procédures du Tribunal.
- Après 26 années de bons et loyaux services au sein du Tribunal, le registraire du Tribunal a pris sa retraite. Un nouveau registraire a été nommé en 2004.

- Bien que ce ne soit pas d'une grande importance stratégique, le Tribunal a porté une attention particulière à ses obligations concernant le suivi de son

## Charge de travail

Le Tribunal a donné suite à ces événements en apportant des correctifs opérationnels et administratifs de façon à ce que les Canadiennes et les Canadiens puissent continuer à profiter d'excellents services de règlement de litiges relatifs aux droits de la personne. Le texte qui suit analyse en détail ces événements et la réaction du Tribunal.

Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur, en plus de se préparer à des changements entrant en vigueur en 2005 et servant à moderniser la gestion des ressources humaines dans les organismes de la fonction publique fédérale, dont le Tribunal.

En 2003, le Tribunal a reçu 130 plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne. En 2004, ce chiffre est passé à 139. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. Selon les prévisions de la Commission, le Tribunal devra s'attendre à recevoir entre 80 à 100 renvois pour les années 2005 et 2006. Le tableau 1 recense les causes renvoyées par la Commission depuis 1996. Le Tribunal a siégé 294 jours en 2003, ce qui représente une augmentation de 75 p. 100 du nombre de jours d'audience par rapport à 2002. En 2004, le Tribunal a siégé 281 jours. Malgré la légère baisse par rapport à l'année précédente, ce chiffre est remarquable compte tenu du fait que seulement trois membres à temps plein, au lieu de quatre, étaient disponibles pour établir le rôle et instruire des causes.

Outre les membres à temps plein, le Tribunal pouvait compter en 2004 sur six membres à temps partiel représentant diverses régions du Canada (voir l'annexe 3).

### Modifications à la LCDP

Quatre ans et demi après que le Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne a recommandé de modifier profondément la façon dont le gouvernement fédéral protège les droits de la personne, le Tribunal attend toujours la réponse du ministère de la Justice.

#### *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*

Le recommandait entre autres un nouveau moyen de résoudre les conflits relatifs aux droits de la personne. Sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, anciennement juge à la Cour suprême, le Comité de révision proposait d'offrir une aide juridique aux plaignants pour qu'ils puissent saisir directement le Tribunal de leur plainte (rapport La Forest disponible à <http://www.justice.gc.ca/chra/ft/toc.htm>). Il recommandait que la Commission cesse de faire enquête sur les plaintes et que le Tribunal soit à la fois responsable du tri initial des plaintes et de l'enquête, changements de nature à éliminer les possibles << conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission >>.

**TABLEAU 1 Nouveaux cas, 1996 à 2005**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (prévision)	Total
<b>Tribunaux des droits de la personne</b>	15	23	22	37	70	83	55	130	139	90	664
<b>Tribunaux de l'équité en matière d'emploi</b>	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	10
<b>Total</b>	15	23	22	37	74	87	55	130	141	90	674

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de causes renvoyées par la Commission.

Des changements aussi substantiels transformeraient profondément la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement le nombre de dossiers supplémentaires le Tribunal devrait-il augmenter ses capacités en matière de recherche et de gestion. Il lui faudrait en outre mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, dont un nouveau système de gestion des instances. Il s'est fait beaucoup, depuis un an, pour donner suite aux recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il prévoyait apporter des modifications à la Loi. Le Tribunal demeure prêt à mettre sur pied un nouveau système, de quelque forme qu'il soit, et à tenir compte de toute modification présentée au Parlement et approuvée par ce dernier.



## Bilan de l'année



### OÙ EN SOMMES-NOUS?

L'année 2004 a été très productive pour le Tribunal. Pour une deuxième année consécutive, le nombre de plaintes renvoyées devant le Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne est le plus élevé de son histoire. En 2003, le Tribunal a ouvert 130 causes. Une nouvelle augmentation s'est produite en 2004, puisque 139 causes ont été ouvertes. C'est une augmentation de 200 p. 100 par rapport à l'ancienne moyenne sur sept ans de 44,7 causes par année. De plus, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond et 24 décisions sur requête en 2004. Il a également publié un feuillet d'information sur le Tribunal, renouvelé son équipe de gestion avec la nomination d'un nouveau président (autrefois vice-président du Tribunal) et d'un nouveau registraire, et poursuit la mise en place de son Plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur.

prompte, éclairée et conforme à la loi.

En 2004, le Tribunal a maintenu ces objectifs dans un contexte où le volume des causes n'a jamais été aussi élevé, où les enjeux sont de plus en plus complexes, et où de nombreuses parties se présentent devant le Tribunal sans aide juridique. Pour relever ces défis, le Tribunal adapte ses procédures et adopte une approche plus proactive dans la gestion des causes au fur et à mesure qu'elles évoluent dans le système. Cette façon de faire amène cependant d'autres défis, comme celui de s'assurer que les parties ont vraiment l'occasion de présenter leurs points de vue respectifs sans prendre de retard, tout en s'assurant que les résultats prévus du fonctionnement du Tribunal sont atteints de la façon la plus juste, équitable et économique qui soit.

### Membres du Tribunal

Le vice-président du Tribunal remplissait un autre rôle, celui de président par intérim, depuis que son prédécesseur avait été nommé à la Cour fédérale en novembre 2003. Le Ministre a nommé le vice-président du Tribunal au poste de président en décembre 2004.

Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Le Tribunal a su profiter d'un rendement accru en 2003 dans la gestion et l'établissement du rôle, car le vice-président du Tribunal, ayant été affecté au poste de président, est devenu président à part entière. Sa solide expertise du Tribunal, de son processus d'instruction et des médiations a permis d'éviter la perte d'efficacité qui aurait suivi la courbe d'apprentissage d'un novice exerçant le rôle de président du Tribunal. Cette continuité a été particulièrement utile au cours de l'année écoulée, quand il a fallu affronter la plus lourde charge de travail jamais supportée par le Tribunal. Elle a également été utile, jusqu'à un certain point, pour compenser les ressources limitées du Tribunal, qui ne compte plus que trois membres à temps plein au lieu de quatre depuis novembre 2003.





# Table des matières

## Message du président

i

## Bilan de l'année

1

Où en sommes-nous? . . . . . 1  
Membres du Tribunal . . . . . 1  
Modifications à la LCDP . . . . . 2

## Résultats en 2004

3

Charge de travail . . . . . 3  
Offrir des audiences en temps opportun . . . . . 4  
Rendre des décisions en temps opportun . . . . . 5  
Règlements des causes devant le Tribunal et médiations . . . . . 5  
Gestion des causes . . . . . 6  
Services / Accessibilité / Information aux parties et au public . . . . . 6  
Changements au niveau de la haute gestion au Tribunal . . . . . 7

## Causes

8

Décisions rendues par le Tribunal . . . . . 8  
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal . . . . . 20  
Décisions sur requête, objections, questions préliminaires . . . . . 23  
Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour fédérale . . . . . 23  
Equité salariale . . . . . 24  
Equité en matière d'emploi . . . . . 25

## Le point sur d'autres aspects du Tribunal

26

Règles de procédure du Tribunal . . . . . 26  
Plan d'action de mise en œuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur . . . . . 26  
Modernisation de la gestion des ressources humaines . . . . . 27

## Annexe 1 : Organigramme

28

## Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

29

## Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

31

## Annexe 4 : Greffe du Tribunal

34

## Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

35

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2004

ISBN 0-662-68693-4

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2005



# Message du président

Le nombre d'affaires renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a augmenté pour une quatrième année consécutive. Cette énorme charge de travail constitue un défi de taille pour le Tribunal, d'autant plus que de nombreuses parties comparaissent devant lui sans être assistées ou représentées par un avocat. La plupart des plaignants ont des revenus modestes et n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat, tandis qu'au niveau fédéral, les parties intimes sont généralement de grandes sociétés ou des ministères qui disposent d'importantes ressources et qui sont habituellement bien représentés lors des audiences du Tribunal.

Cette situation a une double conséquence : le Tribunal prend plus de temps pour statuer sur les plaintes qui lui sont renvoyées du fait que les profanes ont du mal à s'y retrouver dans un processus qu'ils ne connaissent pas, et la charge de travail du personnel du Tribunal est accrue car les parties inexpérimentées se tournent vers lui pour obtenir des avis sur la façon de respecter les règles de procédure qui s'appliquent à l'étape préparatoire et à l'audience.

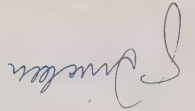
Dans ce contexte, le Tribunal a élaboré des guides pour expliquer son fonctionnement aux parties non représentées. Il améliorera également ses moyens technologiques en vue de mieux gérer les dossiers dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale. Son poste a été comblé en décembre 2004, par suite de la promotion de l'ancien vice-président. Le poste de vice-président est demeuré vacant jusqu'à la fin de 2004. Cependant, un membre à temps plein a été promu au poste de vice-président par le Ministre.

Il y a également eu d'autres changements parmi les gestionnaires du Tribunal au cours de la dernière année. En mai 2004, on a nommé un nouveau registraire. Son prédécesseur, qui a pris sa retraite après 26 années de service, travaillait au Tribunal depuis sa création comme entité distincte et indépendante de la Commission.

Nul doute qu'en raison du nombre de dossiers et de la charge de travail accrue, la tâche demeurera difficile au cours de l'année qui vient. Je suis toutefois convaincu que le Tribunal est bien outillé pour continuer d'offrir à la population canadienne une enceinte où les parties pourront se faire entendre en toute équité et en temps opportun.

J. Grant Sinclair







Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiennes et les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience et l'état de personne gracée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne — ceux des individus, des intimes et de la population canadienne dans son ensemble — sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.



*Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens  
bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui  
existent au sein de la société grâce au traitement juste et  
équitable des causes relatives aux droits de la personne  
renvoyées devant le Tribunal canadien  
des droits de la personne.*











